

NOM

NO

03032-D

C.A.E.	3350	NO.CONV.	30320
AFFIL.	2	NR.EMPL.	573
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	7803 70
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M17616001

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-17616-01
Date	Signature: 82-05-04 Réception: 82-05-25	Durée: Du 82-05-04 Au 85-02-21 Nombre de saisiés régis par la convention collective: 573

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des travailleurs en communication du Canada loc. 100 aff. au Congrès du Travail du Canada Att: Robert Gervais 2100 rue Papineau 1er étage Montréal, Québec H2K 4J4	<input type="checkbox"/> Déposant Northern Telecom Canada Limitée R.R. 2 Pink Road Lucerne, Québec J9H 5E1

Unité de négociation

Entente: Protocole d'entente signée 82-05-02
 Tous les employés de production salariés au sens du code du travail, sauf les surveillants, ceux au-dessus du rang de surveillants, les ingénieurs et les techniciens, commis de bureau, membres de service médical, les gardes de sécurité et les employés occasionnels.

Région 07-01	Activité 5450(7)	Affiliation 10
---------------------	-------------------------	-----------------------

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

Remarques

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: Northern Telecom Limited Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Rosette David</i>	Date 82-06-07

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

RECHERCHE

82-07-14

17616-01

1 convention
1 entente

03032-0



PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION DU CANADA

SECTION LOCALE 100

ci-après appelée "le Syndicat"

ET

NORTHERN TELECOM CANADA LIMITEE

(anciennement Compagnie Northern Electric Limitée)

ci-après appelée "la Compagnie".

[Handwritten signature]
KK

Les parties à la présente conviennent de présenter les conditions suivantes à leurs mandats en vue d'un règlement:

La convention collective de travail en date du 26 juin 1979 continue de s'appliquer jusqu'au 6 avril 1982 inclusivement à l'exception des lettres d'entente, sauf où elle a été modifiée par un nouvel article ou une lettre d'entente convenue et signée jusqu'à ce jour par les deux parties, y compris les modifications qui suivent:

DUREE

La durée de cette convention collective sera de la date de ratification jusqu'au 21 février 1985 inclusivement.

SALAIRES

Les augmentations de salaires en vigueur pendant la durée de la convention seront les suivantes:

<u>Pour les employés de production</u>	A compter de la date de ratification			
	1 Nov./82	31 Oct./83	29 Oct./84	
Grades 14W02 et 14W03	50¢	35¢	30¢	9¢
Grades 14W04 à 14W06	55¢	40¢	35¢	11¢
Grades 14W07 à 14W09	60¢	50¢	40¢	12¢
<u>Pour les vérificateurs techniciens</u>				
Grades 14V01 à 14V04	60¢	50¢	40¢	12¢
<u>Pour les métiers spécialisés</u>				
Grades 14T01 à 14T03	75¢	65¢	55¢	17¢

Les nouvelles augmentations entreront en vigueur pour la période de paie qui débute le 24 mai 1982 et payable le 2 juin 1982.

Les progressions de taux de salaire seront éliminés des échelles de salaire à partir de la date de ratification, sauf pour les employés qui sont en période d'essai (probation); ils recevront 20¢ l'heure de moins que le taux du grade.

ML
BR

RÉTROACTIVITÉ

1) Le salaire rétroactif sera payé comme suit:

Grades 14W02 et 14W03	au	taux	de	50¢	de	1'heure
Grades 14W04 à 14W06	"	"	"	55¢	"	"
Grades 14W07 à 14W09	"	"	"	60¢	"	"
Grades 14V01 à 14V04	"	"	"	60¢	"	"
Grades 14T01 à 14T03	"	"	"	75¢	"	"

pour toutes les heures payés à compter du 1er novembre 1981 jusqu'à la date où les nouvelles échelles de salaires seront en vigueur.

2) L'indemnité de vie chère (IVC) rétroactif sera payé pour toutes les heures travaillées comme suit:

21 septembre 1981 au 23 mai 1982 35¢ l'heure

La rétroactivité totale sera payée par chèques séparés qui devront être émis la semaine du 7 juin 1982 à tous les employés qui étaient sur la liste de paie active à la date de ratification.

CONTINUITÉ DU TAUX DE SALAIRE PROTEGE

Tous les employés qui ont leur taux de salaire protégé pour la durée de la convention collective sous réserve des conditions de ladite convention auront leur taux de salaire maintenu pour la durée de cette convention collective sujet aux conditions de cette convention.

INDEMNITE DE VIE CHERE

L'indice des prix à la consommation du mois d'août 1981 de Statistique Canada (1971 - 100), publié en septembre 1981 (240.6), sera la base de tous les calculs d'indemnité de vie chère.

En ce qui a trait aux calculs à la période de transition pour chaque modification à la formule IVC, la base devra être le nombre de cents exact par heure, calculé au dixième le plus près de l'indice.

Le montant de l'indemnité de vie chère sera calculé sur les changements, à la hausse ou à la baisse, de l'indice des prix à la consommation (1971), en fonction de la table suivante.

Handwritten initials: RK

IPC pour le mois de	Publié en (et payable à la première période de paye qui suit)	Formule IVC
1982 février	mars (payable le 24 mai)	1¢ pour chaque changement de .34 de l'IPC
mai	juin	
août	septembre	
1982 novembre	décembre	1¢ pour chaque changement de .33 de l'IPC
1983 février	mars	
mai	juin	
août	septembre	
1983 novembre	décembre	1¢ pour chaque changement de .30 de l'IPC
1984 février	mars	
mai	juin	
août	septembre	
novembre	décembre	

L'indemnité de vie chère amendée sera payée à compter du début de la période de paye qui suit la publication de l'indice.

En aucun cas, une baisse dans l'indice des prix à la consommation en-dessous de la base (240.6), n'entraînera une diminution dans l'échelle négociée des salaires.

Aucun changement, rétroactif ou autre, ne sera fait à cause d'une révision à l'indice publié par Statistique Canada.

L'indemnité de vie chère payable pendant la durée de cette convention s'accroîtra comme suit:

Statistique Canada - IPC - base 1971 - 100

240.60	-	0	L'exemple est basé
240.94	-	1¢	sur une augmentation
241.28	-	2¢	de 1¢ pour chaque
241.62	-	3¢	changement de .34
241.96	-	4¢	de l'IPC
242.30	-	5¢	
et ainsi de suite			

*B.
Jal
R.K.*

Le paiement de l'indemnité est sous réserve de la disponibilité de l'indice mensuel et officiel des prix à la consommation de Statistique Canada (base de 1971), calculé sur la même base et de la même façon que celui publié en septembre 1981.

INTEGRATION

L'indemnité de vie chère payable d'après l'ancienne convention collective sera intégré dans toutes les échelles de salaires comme suit:

- a) à compter de la date de ratification, \$0.55 de \$1.66 sera intégré à toutes les échelles de salaires et un reste de \$1.11 l'heure continuera d'être payé en sus des taux de salaires.
- b) à compter du 1er novembre 1982, une somme additionnelle de \$0.55 sera intégrée à toutes les échelles de salaires et un reste de \$0.56 l'heure continuera d'être payé en sus des taux de salaires.
- c) à compter du 31 octobre 1983, une somme additionnelle de \$0.55 sera intégrée à toutes les échelles de salaires et un reste de \$0.01 l'heure continuera d'être payé en sus des taux de salaires.

PRIME D'EQUIPE

La prime d'équipe sera augmentée de \$0.10 de l'heure en vigueur à la date de ratification.

PENSION ET AVANTAGES SOCIAUX

Tel que prévu à l'annexe "A" ci-joint relatif aux amendements apportés à l'annexe "A" du 26 juin 1979.

CONGE DE MATERNITE INDEMNISES

A partir du 1er janvier 1984, les congés de maternité seront indemnisés à raison de 75% du salaire de base de l'employée moins les prestations de l'assurance-chômage. Ces paiements seront faits pour un maximum de 15 semaines, et le paiement sera limité à \$1,000. Cette indemnité cessera lorsque les prestations d'assurance-chômage cessent.

Handwritten initials: DR, RK

VACANCES

Les vacances seront changés à l'effet d'ajouter:

- une sixième semaine après 30 ans de service continu en 1983.
- une sixième semaine après 29 ans de service continu en 1984.

EN PRESENCE DE QUOI LES PARTIES CONTRACTANTES ONT SIGNE CE PROTOCOLE D'ENTENTE, LEQUEL DEVRA ETRE SOUMIS AU VOTE DES EMPLOYES MEMBRES DE LA SECTION LOCALE 100, LE 1982. SI ACCEPTE IL ENTRERA EN VIGUEUR.

SIGNE A HULL CE 2^e JOUR DE mai 1982.

Pour la Compagnie (NTC)

[Signature]

Pour le Syndicat (STCC)

[Signature]
Raymond Kelly
[Signature]
Rémi Bédard
Raymond Saubin
Léonie L. Labelle

DATE

2/5/82

RETOUR AU TRAVAIL

Tous les employés dont le nom apparaît sur le rôle de paie en effet le 6 avril, 1982 seront rappelés au travail suite à la ratification de la convention collective le 4 mai, 1982. Ce rappel au travail sera complété pour le 7 mai, 1982. Les employés ainsi affectés auront une semaine après le rappel pour se présenter au travail.

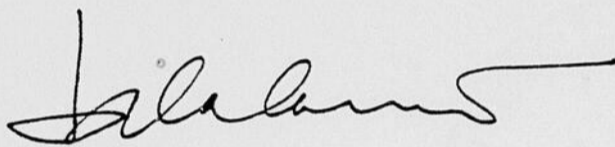
La Compagnie convient qu'aucune représaille ou mesure disciplinaire ne sera appliquée envers un employé à cause de sa participation à la grève.

Il n'y aura pas d'interruption du service continu et d'ancienneté pendant la période de grève.

Les employés qui se rapporteront au travail après la grève et qui seront incapables de reprendre le travail à cause d'une incapacité seront éligibles au Régime d'assurance maladie et accident pourvu qu'ils rencontrent les exigences du Régime.

EN PRÉSENCE DE QUOI LES PARTIES CONTRACTANTES ONT SIGNÉ CE PROTOCOLE D'ENTENTE.

SIGNÉ A HULL CE 2^e JOUR DE mai 1982.



J. Labelle
Raymond Lante
Raymond Kelly.
Remy Bédard
Maurice
Chet Brown

RECONNAISSANCE

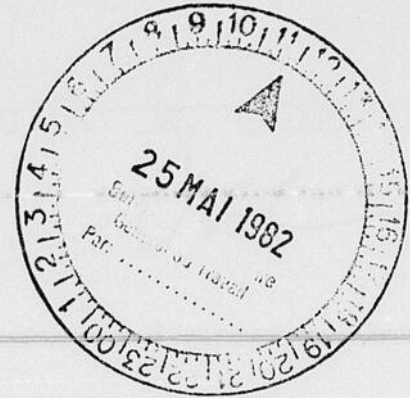
1.01 Attendu que le Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 100, a été dûment accrédité le 18 octobre 1976 par le Ministère du travail et de la main d'oeuvre, en vertu des dispositions du Code du Travail du Québec, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les employés de production, salariés au sens du Code du Travail, sauf les surveillants, les ingénieurs et les techniciens, commis de bureau, membres de service médical, les gardes de sécurité et les employés occasionnels de la Compagnie à son établissement situé à : R.R. #2, Chemin Pink, Aylmer, Québec.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*

17 dec 1981
DATE

[Handwritten initials]



2.01 L'objet de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés et de prévoir une méthode de règlement à l'amiable de tout grief ou plainte relatif aux dispositions contenues dans cette convention.

2.02 Dans cette convention, on accordera au mot "employé" le sens suivant:

Une personne, salarié au sens du Code du Travail, dont l'agent négociateur est le Syndicat, tel que décrit à l'article 1.01.

2.03 Dans cette convention le genre masculin désigne le genre féminin excepté lorsque le texte indique le contraire.

Pour la Compagnie (NTC)

J. Lalumière

Pour le Syndicat (STCC)

Maurice Hébert

René Bédard

Royce Leduc

Levy J. Phillips

Paul Lorrain

Raymond Kelly

17 dec. 81
DATE

1.01 ~~changer dans le Code du Travail de~~
~~Quebec~~ PS Sal

PS
Sal

DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 La Compagnie a le droit et le pouvoir exclusif d'administrer son exploitation à tous les égards en accord avec ses obligations et sans restreindre la généralité de ce qui précède, elle a le droit et le pouvoir exclusif d'embaucher, mettre à pied, congédier, classer, muter, promouvoir, rétrograder les employés ou de leur imposer des mesures disciplinaires.
- 3.02 La Compagnie convient que l'exercice de ces droits et de ces pouvoirs ne doit pas aller à l'encontre des dispositions de la présente convention.

Pour la Compagnie (NTC)

[Signature]

Pour le Syndicat (STCC)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

17 dec 21
DATE

[Handwritten initials]

ARTICLE 4
TRAITEMENT ÉQUITABLE

- 4.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas exercer de discrimination ou d'intimidation à l'endroit d'un employé ou un groupe d'employés à cause de leur appartenance ou non-appartenance au Syndicat.
- 4.02 La Compagnie convient également que les représentants du Syndicat pourront s'acquitter de leurs fonctions, sans qu'il n'y ait de discrimination envers eux uniquement parce qu'ils ont représenté les employés de l'unité de négociation.
- 4.03 Il n'y aura aucune discrimination ou intimidation envers un employé à cause de son état civil, son sexe, sa race, son orientation sexuelle, ses croyances religieuses, sa couleur, son origine ethnique, son allégeance politique ou son âge. Il est entendu que le terme "âge" dans cet article ne modifiera en rien l'application et l'administration des programmes de pensions et avantages sociaux de la Compagnie.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*

DATE

27/2/82

unanimite

[Handwritten initials]
[Handwritten signature]

ARTICLE 5

REPRÉSENTATION

- 5.01 Aux fins d'une représentation syndicale, et si requis par le Syndicat pour l'administration de cette convention, la Compagnie convient de reconnaître un délégué pour chaque groupe qui se compose de 70 (ou fraction majoritaire de 70) employés, et un délégué en chef pour l'usine. Le nombre de délégués sera ajusté au début de chaque trimestre budgétaire, mais ne sera jamais moins que quatre (4) au total, y compris le délégué en chef.
- 5.02 Le Syndicat convient d'aviser la Compagnie par écrit des noms des employés désignés pour accomplir toute fonction relative à l'exécution de cette convention. De plus le Syndicat s'engage à aviser la Compagnie dans le plus bref délai possible de tout changement de délégué.
- 5.03 La Compagnie convient que les délégués ne seront pas mutés hors du groupe qu'ils représentent, sauf pour une promotion, une chance d'avancement ou à cause d'un manque de travail.
- 5.04 La Compagnie convient de reconnaître un comité de griefs formé du délégué en chef et d'une autre personne choisie par le Syndicat qui seront les membres permanents, ainsi que du délégué du groupe d'où provient le grief.

*B.
Oal*

*B.
Oal
11/2/82*

5.05 La Compagnie convient que les employés qui sont membres permanents du comité de griefs, ainsi qu'un maximum de huit (8) membres du comité exécutif seront toujours assignés à l'équipe de jour, et ne seront pas mutés hors d'Aylmer durant leur mandat sans le consentement du Syndicat. Le consentement du dirigeant en question servira de consentement du Syndicat dans ce cas.

5.06 La Compagnie consent à permettre au représentant permanent du Syndicat national de pénétrer sur les lieux de la Compagnie afin de traiter de sujets relatifs à cette convention, pourvu que le chef des relations du travail en soit avisé au préalable et que le dit représentant soit accompagné par un représentant de la direction de la Compagnie. La bonne marche de la Compagnie ne doit pas être gênée par l'exercice de ce privilège.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

Malcolm

Lucien Perrin

Lucien S. Schelle

Raymond Larkin

Raymond Kelly

Alain Gauthier

Rémi Pédard

le 11/2/82
DATE

B.

de

ARTICLE 6

ACTIVITÉS SYNDICALES DURANT LES
HEURES DE TRAVAIL

6.01 Le Syndicat convient que le Président, les membres du comité de grief, le délégué en chef et les délégués syndicaux continueront à accomplir leurs tâches régulières pour la Compagnie. Il est aussi reconnu que la Compagnie leur permettra normalement de quitter leur travail régulier pour traiter de griefs ou de plaintes sous réserve des conditions suivantes:

- a) un délégué syndical obtiendra au préalable la permission de son surveillant. (Une telle permission ne sera refusée que pour une raison valable);
- b) dès son retour à son poste de travail, il se présentera à son surveillant;
- c) un délégué syndical qui s'occupe d'une plainte ou d'un grief dans un département autre que le sien, devra obtenir la permission du surveillant de ce dernier département avant de contacter l'employé concerné.

La Compagnie convient de payer seulement les premiers 3,200 heures par année civile pour le temps utilisé pour l'administration de la convention collective par l'ensemble des représentants visés. Cependant, s'il y a une mise à pied de plus de cinquante (50) employés à la fois, la Compagnie convient de payer le temps raisonnable ayant trait à la mise à pied, en plus du 3,200 heures.

6.02 La Compagnie se réserve le droit d'interdire au Syndicat le recrutement de membres durant les heures de travail ou dans les locaux de la Compagnie.

Handwritten signature and date:
AC
2.5.82

6.03 La Compagnie convient de présenter tout nouvel employé au Syndicat au moment de l'embauche et de permettre au Syndicat de lui fournir de la documentation.

6.04 La Compagnie convient de payer aux membres désignés par le Syndicat comme négociateurs (au plus 5) les heures normales de travail perdues à cause de leur présence aux négociations.

participation *Jal*

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature]

[Signature]

29/3/82

DATE

PS. ML

ARTICLE 7

CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Afin de voir à l'administration de cette convention collective, ou aux fins de formation syndicale, la Compagnie pourra accorder un congé sans solde à un nombre limité d'employés. Ces employés en congé sans solde maintiendront le service continu, l'ancienneté et les droits au régime de retraite auxquels ils auraient normalement droit. Un tel congé ne dépassera pas la durée d'un an, mais il pourra être renouvelé à la fin d'un an. Lorsqu'un employé revient au travail à la fin d'un tel congé, il pourra utiliser son ancienneté de la façon prévue à l'article 18 tout comme s'il était surplus à cause d'un manque de travail.

7.02 Suite à une demande du Syndicat faite dans un délai raisonnable avant le congé et confirmée par écrit, la Compagnie pourra accorder aux membres de la section locale 100 un congé sans solde qui ne dépassera pas un (1) mois, aux fins d'arbitrage, formation syndicale ou autre activité syndicale. Lorsqu'il s'agit d'un délégué ou d'un membre du comité exécutif, la Compagnie accordera une telle demande.

La Compagnie paiera à l'employé en congé son salaire régulier, et facturera le Syndicat qui remboursera la Compagnie pour de tels paiements.

7.03 Le Syndicat convient de co-opérer avec la Compagnie afin de ne pas gêner la bonne marche des opérations de l'usine.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

2.5.82
DATE

SYNDICALES ORDINAIRES

- 8.01 Pendant la durée de la présente convention la Compagnie consent à retenir, par versements, du salaire de tous les employés assujettis à cette convention, les cotisations syndicales ordinaires.
- 8.02 Lorsqu'une paye ne suffit pas à toutes les autres retenues faites durant la période de retenues, aucune retenue sera faite de la cotisation syndicale.
- 8.03 Le Syndicat convient de libérer la Compagnie de toute réclamation faite contre elle par un employé et provenant d'une retenue faite conformément à cet article..
- 8.04 Les retenues de cotisations seront suspendues durant la période de congé sans solde d'un employé. Lorsqu'un employé revient à la liste de paie, la retenue de cotisation syndicale reprendra automatiquement.
- 8.05 La somme des retenues sera remise au trésorier du Syndicat des travailleurs en communication du Canada dans les deux semaines qui suivent la fin de chaque mois budgétaire. Chaque remise sera accompagnée d'un relevé indiquant la somme de cotisation pour chaque employé .
- 8.06 Tout changement au montant des retenues de cotisations syndicales sera certifié à la Compagnie par le trésorier du Syndicat des travailleurs en communication du Canada. Une telle certification selon une formule acceptable à la Compagnie entrera en vigueur trente jours suivant sa réception par la Compagnie.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

J. Lalumière

Edouard Benoit

Raymond Kelly

Rémi Bédard

Marie Schmitt

Raymond Leduc

Josée Leduc

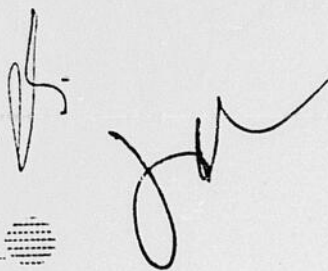
17 Dec. 1981
DATE

me

ARTICLE 9

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 9.01 La Compagnie convient de mettre à la disposition du Syndicat quatre tableaux d'affichage recouverts de verre et fermés à clefs, à la satisfaction des deux parties, dans des endroits convenables pour la Compagnie et pour le Syndicat.
- 9.02.01 Les avis relatifs à l'administration de l'unité de négociation régie par cette convention, devront être approuvés par le Chef des Relations du travail ou son délégué avant d'être affichés, sauf les avis suivants:
- a) Avis des réunions du Syndicat ainsi que l'ordre du jour de celles-ci;
 - b) Avis d'élections ou de référendums;
 - c) Résultats d'élections ou de référendums;
 - d) Copies d'ententes entre la Compagnie et le Syndicat;
 - e) Avis d'activités sociales et récréatives;
 - f) Avis relatifs à un régime d'avantages sociaux administré par le Syndicat.
- 9.02.02 Le Syndicat convient de fournir à la Compagnie une copie de tout document qu'il affichera avant que ledit document soit affiché.
- 9.03 Lorsque la Compagnie affiche un avis se rapportant au Syndicat, elle convient d'aviser le Syndicat du contenu auparavant.



La Compagnie permettra la distribution de documents par le Syndicat lorsque ces documents sont approuvés à cette fin par le Chef des Relations du travail ou son délégué. La distribution sera faite à l'extérieur des heures de travail au moment et à l'endroit (vestibule de l'usine) où les employés quittent l'usine.

Pour la Compagnie (NTC)

J. Labarre

Pour le Syndicat (STCC)

Robert Senais

Leslie J. Labelle

Raymond Lauder

Raymond Kelly

Rémi Bédard

Maurice Lapierre

Date

11/11/81

AS ML

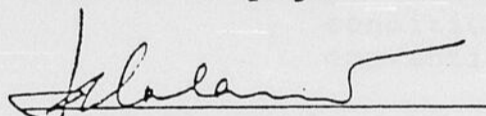


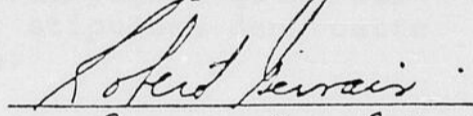
ARTICLE 10

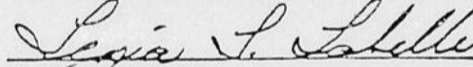
INFORMATIONS AU SYNDICAT

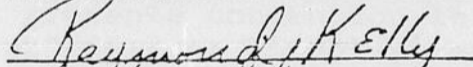
- 10.01 La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat mensuellement et par écrit lorsqu'un employé devient admissible à l'adhésion au syndicat, et lors de la cessation d'emploi d'un employé régi par cette convention.
- 10.02 La Compagnie s'engage à donner mensuellement au Syndicat la liste des employés régis par cette convention. Cette liste sera préparée par département et par ancienneté et comprendra le matricule, le nom et le sexe ainsi que le grade, le numéro d'analyse et le code de la fonction à laquelle l'employé est affecté.
- 10.03 La Compagnie s'engage à donner mensuellement au Syndicat une liste comportant les détails suivants: le nom, le matricule, l'état civil, le numéro de département, l'adresse et le numéro de téléphone, de tous les employés qui sont régis par cette convention et tels qu'inscrits sur les dossiers de la Compagnie.
- 10.04 La Compagnie s'engage à donner au Syndicat quatre (4) fois par année en février, mai, août et novembre les listes suivantes:
- a) tous les employés par ordre d'ancienneté y compris le département, le grade, le matricule, et la date de service continu;
 - b) tous les employés par grade et par ancienneté y compris le matricule, le département et le salaire horaire.

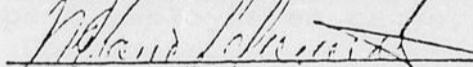
Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

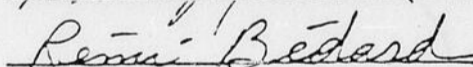








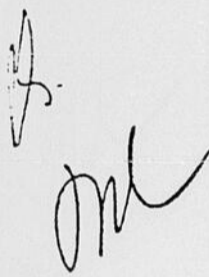






DATE

3/2/82



ARTICLE 11

PLAINTES ET GRIEFS

11.01 Il est convenu par les deux parties à cette convention que leur intention est de régler les griefs et les plaintes aussi rapidement que possible. Tout grief ou plainte dont un employé ou groupe d'employés désire discuter ou qu'il veut régler sera traité selon la procédure de règlement des griefs.

11.02 Définitions

11.02.01 Plainte

Aux fins de la présente convention le terme "plainte" signifie toute mésentente relative à des questions qui ne sont pas régies par la convention collective.

11.02.02 Grief

Aux fins de la présente convention collective le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, et plus précisément des paragraphes suivants:

- a) salaires, heures de travail ou autres conditions de travail telles que décrites dans cette convention.
- b) accusations ou allégations à l'effet qu'un employé ou groupe d'employés a été traité injustement ou a été sujet à de la discrimination de la part de la Compagnie quant aux conditions stipulées dans cette convention.

11.02.03 Plaignant

Aux fins de la présente convention le terme "plaignant" désigne l'employé en cause, le groupe d'employés en cause, le Syndicat ou la Compagnie.

Handwritten initials: B. and a signature.

Handwritten signature: J. M. B.

11.02.04 Jour

Aux fins du présent article le terme "jour" désigne n'importe quel jour de la semaine à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés prévus à l'article 36 de la convention. Le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

11.02.05 Délais

Toute période de temps mentionnée dans la procédure de règlement des griefs peut être prolongée par un accord mutuel, suivi d'une confirmation écrite.

11.03 Procédure de règlement des griefs

11.03.01 Première étape

Tout plaignant qui a une plainte ou un grief à formuler, sans que cela n'entraîne pour autant sa déchéance, devra en discuter de vive voix avec le chef immédiat concerné. Le chef immédiat concerné disposera de trois (3) jours pour tenter de régler la plainte ou le grief. Si le plaignant n'est pas satisfait du résultat obtenu suite à la discussion avec le chef immédiat concerné, il devra présenter sa plainte ou son grief par écrit au chef immédiat concerné dans les ¹⁰~~15~~ (10) jours qui suivent la date où il aurait raisonnablement dû avoir connaissance du fait qui en est la cause présumée. La présentation de la plainte ou du grief peut être faite par l'employé seul, l'employé accompagné du délégué syndical, par le délégué syndical seul pourvu que la plainte ou le grief ait été signé par l'employé. Lors de la présentation, le chef immédiat devra dater et signer la formule de la plainte ou du grief. Suite à la présentation de la plainte ou du grief, le chef immédiat disposera de cinq (5) jours pour convoquer une réunion et donner une réponse par écrit au plaignant avec une copie au Syndicat.

B. Jal

B.
OK

11.03.02 Deuxième étape

A défaut d'un règlement satisfaisant à la première étape, alors, dans les cinq (5) jours qui suivent la réponse ou l'absence d'une réponse, le délégué syndical ou le délégué syndical en chef pourra présenter la plainte ou le grief par un avis écrit au niveau suivant plus élevé de la direction. Lors de la présentation, ledit représentant de la direction devra dater et signer l'avis de la plainte ou du grief. Suite à la présentation de l'avis de la plainte ou du grief à la deuxième étape, le dit représentant de la direction disposera de cinq (5) jours pour convoquer une réunion et donner une réponse par écrit au plaignant avec copie au Syndicat. Le plaignant peut être présent à la réunion si l'une des deux parties le juge nécessaire.

11.03.03 Troisième étape

A défaut d'un règlement satisfaisant à la deuxième étape, alors, dans les cinq (5) jours qui suivent la réponse ou l'absence d'une réponse, le comité de grief du Syndicat pourra présenter la plainte ou le grief par un avis écrit au chef des relations du travail. Suite à la présentation de l'avis de la plainte ou du grief à la troisième étape, alors, le chef des relations du travail disposera de dix (10) jours pour convoquer et présider une réunion des comités de grief de la Compagnie et du Syndicat, et suite à la réunion, de cinq (5) jours pour donner une réponse par écrit au plaignant avec copie au Syndicat. Le plaignant peut être présent à la réunion si sa présence est jugée nécessaire par les deux parties.

mk

Jal

11.04 Disposition des griefs

- 11.04.01 Tout employé ou groupe d'employés peut soumettre un grief ou une plainte par la voie hiérarchique normale sans avoir recours à la procédure des griefs.
- 11.04.02 La Compagnie s'engage à ne pas tenter de régler directement avec un employé ou un groupe d'employés tout grief ou toute plainte qui a fait l'objet de discussions entre la Compagnie et le Syndicat ou son délégué en vertu de la procédure des griefs.
- 11.04.03 Tout grief de caractère général, présenté par une partie à l'autre, devra commencer à la troisième étape de la procédure des griefs.
- 11.04.04 Le délégué syndical peut intercéder ou soumettre un grief en faveur de ses commettants sur tout sujet qui ressort de cette convention qui peut à son avis affecter les employés, soit comme individu, soit comme groupe. Il n'importe pas que cette action soit prise à la suite d'une plainte d'un individu ou d'un groupe ou qu'elle soit à la suite d'une observation personnelle.
- 11.04.05 Tout grief suite à une mesure disciplinaire qui résulte en un congédiement sera présenté à la deuxième ou à la troisième étape de la procédure de règlement des griefs. Un tel grief devra être soumis dans les dix (10) jours qui suivent la transmission de l'avis écrit au Syndicat relatif à cette mesure disciplinaire.

R.
Jal

Jal



11.05 Griefs relatifs à l'affichage des emplois

11.05.01 Tout employé qui estime avoir un grief relatif à l'affichage d'un emploi doit présenter son grief par écrit à son chef immédiat dans les trois (3) jours (avec une copie au chef des relations du travail) qui suivent l'affichage du nom du candidat choisi.

11.05.02 Le grief sera alors traité suivant la procédure normale à partir de la troisième étape de la procédure de règlement des griefs. Le chef immédiat qui a fait le choix du candidat devant remplir le poste affiché fera partie du comité de grief de la compagnie.

11.05.03 Le droit de faire un grief sera restreint aux employés qui ont postulé un emploi en réponse à l'affichage.

11.06 Griefs relatifs aux employés déclarés surplus, mis à pied ou ré-embauchés.

Tout grief relatif à une situation de surplus, mise à pied ou ré-embauche suite à un rappel, devra commencer à la troisième étape de la procédure de règlement des griefs. Un tel grief devra être soumis dans les cinq (5) jours qui suivent la transmission de l'avis écrit au Syndicat de l'action prise.

AS.
me

Jul

11.07 Grievs relatifs à l'évaluation d'un emploi

Un grief portant sur l'évaluation d'un emploi doit être déposé dans les 60 ^{jours} jours qui suivent la transmission au Syndicat des éléments justificatifs.

11.08 Soumission d'un grief à l'arbitrage

Tout grief qui n'est pas réglé d'une façon satisfaisante en accord avec cet article peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'Article 12. Quand l'une ou l'autre des parties décide de ne pas soumettre un grief à l'arbitrage, l'autre partie en sera immédiatement avisée par écrit.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature]

[Signature]

Raymond Kelly

[Signature]

Rémi Bédard

Lucien J. Labelle

Raymond Luper

3/3/82
DATE

[Signature]

[Signature]

ARTICLE 12

ARBITRAGE

- 12.01 Advenant le cas où le Syndicat et la Compagnie ne peuvent s'entendre relativement à l'interprétation ou à l'application de cette convention, tout grief peut être soumis à l'arbitrage à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 12.02 Lorsqu'une des parties désire qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle devra aviser par écrit l'autre partie de son intention de poursuivre le grief à l'arbitrage, et ce dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent l'issue de la troisième étape de la procédure des griefs.
- 12.03 Lorsqu'un grief est déféré à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 12.02, les parties s'efforceront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans le plus bref délai possible, ou, à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre d'office.
- 12.04 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour changer ou modifier aucune des dispositions de cette convention, ni de les remplacer par de nouvelles dispositions et sa décision doit être subordonnée aux dispositions de cette convention. La décision de l'arbitre sera exécutoire pour les deux parties.
- 12.05 L'arbitre peut interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider un grief.

U.S.
me

A. J. G.

- 12.06 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 12.07 L'arbitre doit rendre sa décision dans les (90) *quatre vingt dix* jours de sa nomination à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.
- 12.08 Chaque partie doit assumer ses propres frais ainsi que les honoraires et les dépenses des témoins qu'elle convoque. Les frais et les honoraires de l'arbitre sont assumés à part égale par les parties.
- 12.09 Rencontre pré-arbitrale

Avant que l'arbitre ne soit saisi du grief, et à la demande de l'une ou l'autre des parties, une réunion devra être convoquée par la Compagnie. Les parties disposeront de (30) *ten* jours pour se rencontrer et donner une réponse dans une dernière tentative de règlement de la mésentente. Ce délai pourra être prolongé par un accord mutuel suivi d'une confirmation écrite. Le représentant du Syndicat national et le délégué en chef assisteront à cette réunion. Cet alinéa ne sera pas préjudiciable à l'une ou l'autre des parties.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature]

[Signature]
 Raymond Kelly
 René Bédard
 Titouil Liguori
 Léon Lefebvre
 Raymond Luster

DATE 3/3/82

[Handwritten initials]

ARTICLE 13

RENCONTRES PATRONALES-SYNDICALES

13.01 A la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre entre le Syndicat et la direction de l'usine aura lieu afin d'échanger de l'information et de discuter d'affaires d'intérêt commun. Le Syndicat sera représenté par 3 membres de l'exécutif et, si désiré, 3 autres représentants ainsi que le représentant permanent du Syndicat national. La partie qui en fait la demande fera parvenir un ordre du jour ^{du} (10) jours ouvrables avant la date proposée pour la rencontre. L'une ou l'autre des parties pourra ajouter des articles à l'ordre du jour au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant la date de la rencontre.

[Handwritten signature]

13.02 La Compagnie convient que le temps consacré aux rencontres patronales-syndicales ne sera pas considéré comme temps consacré à l'administration de cette convention collective.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DATE

17/12/81

[Handwritten initials]

ACCES AUX FICHES DU PERSONNEL

- 14.01 Tout employé, sur demande, aura le droit de voir sa propre fiche d'état de service et sa fiche d'assiduité, soit seul, soit avec le délégué syndical, en présence du surveillant immédiat de l'employé ou du représentant du service du Personnel.
- 14.02 La fiche d'état de service et la fiche d'assiduité de tout employé seront aussi accessibles au délégué en chef ou au représentant du Syndicat si l'information de ces fiches est nécessaire a la suite d'une plainte ou d'un grief. Dans une telle circonstance, une copie de ces fiches sera remise au Syndicat sur autorisation écrite de l'employé en question.
- 14.03 La Compagnie convient que lors d'un grief résultant d'une sanction disciplinaire relative au rendement d'un employé, la courbe de rendement de cet employé sera accessible au délégué en chef et au délégué du groupe concerné.

Pour la Compagnie (NTC)

Pour le Syndicat (STCC)

Alain

Manuel

Raymond Larue

Leung J. Lafelle

Robert Angus

Raymond Kelly

Rene Bestard

17 dec 1981
DATE

28.
me

ARTICLE 15

SERVICE CONTINU

15.01 La durée du service continu crédité à l'emploi de la Compagnie commence à compter du jour où l'employé fait son entrée dans la Compagnie, sous réserve des dispositions suivantes:

15.01.01 L'accumulation de crédits pour le service continu se terminera pour l'une ou l'autre des raisons mentionnées ci-dessous:

- a) le départ volontaire de l'employé;
- b) le congédiement justifié si non annulé au cours de la procédure de règlement des griefs;
- c) absence du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans aviser la Compagnie. L'arrêt de l'accumulation sera annulée si l'employé démontre qu'il avait une raison satisfaisante pour expliquer l'absence;
- d) l'incapacité de revenir au travail en dedans de deux (2) ans après l'expiration des prestations de maladie (si applicables); sauf quand un employé a droit à une pension de retraite de la Compagnie;

B.
Jul
al

- e) l'incapacité de revenir au travail en dedans de trois (3) ans à partir de la première journée complète d'absence due à un accident. Suite au même accident, dans le cas où il y a eu retour au travail et qu'une rechute survient, la période de trois (3) ans ci-haut mentionnée sera prolongée de telle sorte que la terminaison de cette période ne survienne pas plus tôt que dans le cas d'une absence qui aurait été causée par la maladie;
- f) faute de revenir au travail suivant une mise à pied en dedans d'une (1) semaine après avoir été avisé de se rapporter au travail; ou en dedans de deux (2) semaines après tel avis et avoir donné une explication valable pour ne pas s'être rapporté au travail à la fin de la première semaine. Quand la période de travail suivant un rappel serait de courte durée, le refus d'un employé d'accepter un rappel pour tel travail ne résultera pas en l'annulation de son service continu;
- g) à défaut de revenir d'une mise à pied dans les périodes où le "service continu se conserve" telles que décrites à l'alinéa 15.01.03.

B.
me
pal

15.01.02 Le service continu crédité doit être réduit pour les motifs suivants:

- a) quand un employé qui a moins de trois (3) mois de service continu est absent sans salaire à cause de maladie, la partie de la période d'absence qui dépasse un total d'un (1) mois dans une période de douze (12) mois consécutifs, sera déduite de son service continu lors de son retour au travail;
- b) toutes périodes d'absence de plus d'un (1) mois durant une période de douze (12) mois consécutifs, pour lesquelles une autorisation a été accordée sans aucun crédit pour service continu, seront déduites du service continu crédité.

15.01.03 Suivant une mise à pied, le service continu sera accumulé et/ou conservé comme suit:

Si l'employé revient d'une mise à pied en dedans des périodes suivantes:

Service continu à la date de la mise à pied	Le service continu s'accumule	Le service continu se conserve
Moins de 1 an	6 mois	12 mois
1 an mais moins de 5 ans	9 mois	36 mois
5 ans ou plus	18 mois	36 mois

Handwritten signature

15:01:04 Le service continu sera raccordé dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il s'agit d'un employé qui comptait six (6) mois ou plus de service au moment où la durée d'emploi a été rompue.

L'employé ré-embauché recevra le crédit pour son service continu précédent après avoir accumulé le service continu courant égale à la période de rupture de l'emploi, jusqu'à un maximum de douze (12) mois. Cependant si la période de rupture de l'emploi est de moins d'un (1) mois, le service continu précédent sera raccordé immédiatement au moment de l'embauche.

- b) Lorsqu'un employé nouvellement embauché comptait six (6) mois ou plus de service dans une compagnie associée. Il recevra le crédit pour ce service avec une compagnie associée selon les modalités de l'alinéa 15:01:04 a)

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

Halalant Abd Kari

DATE

27/3/82

Handwritten initials/signature

ARTICLE 16

ANCIENNETÉ

16.01 Dès la ratification de cette convention et aux fins des articles qui traitent de Promotions, de l'Effet d'un Manque de Travail, de Congés Autorisés et de Congés de Maternité, l'ancienneté sera calculée selon la date d'entrée à l'usine d'Aylmer. L'ancienneté s'accumulera ou se terminera selon ce qui suit et selon l'alinéa 18.02.02 (Effet d'un Manque de Travail).

16.01.01 L'accumulation de crédits pour l'ancienneté se terminera pour l'une ou l'autre des raisons mentionnées ci-dessous:

- a) le départ volontaire de l'employé de la Compagnie à Aylmer;
- b) le congédiement justifié si non annulé au cours de la procédure de règlement des griefs;
- c) absence du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans aviser la Compagnie. L'arrêt de l'accumulation sera annulé si l'employé démontre qu'il avait une raison satisfaisante pour expliquer l'absence;
- d) l'incapacité de revenir au travail dans les deux (2) ans après l'expiration des prestations de maladie (si applicables);

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- e) l'incapacité de revenir au travail dans les trois (3) ans à partir de la première journée complète d'absence due à un accident. Suite au même accident, dans les cas où il y a eu retour au travail et qu'une rechute survient, la période de trois (3) ans ci-haut mentionnée, sera prolongée de telle sorte que la terminaison de cette période ne survienne pas plus tôt que dans le cas d'une absence qui aurait été causée par la maladie;
- f) ~~faute de revenir au travail~~ suivant une mise à pied dans la semaine après avoir été avisé de se présenter au travail; ou dans les deux (2) semaines après un tel avis et avoir donné une explication valable pour ne pas s'être présenté au travail à la fin de la première semaine;
- g) à défaut de revenir d'une mise à pied dans les périodes où "l'ancienneté se conserve" telles que décrites à l'alinéa 18.02.02 (Effet d'un Manque de Travail).

16.01.02 Les nouveaux employés seront considérés comme des employés en période d'essai et ils n'auront aucun droit d'ancienneté en vertu de cette convention pendant les premiers quatre-vingt-dix (90) jours; après cette période les privilèges de l'ancienneté seront rétroactifs à leur date d'embauchage. Les employés en période d'essai sont admissibles à devenir membres du Syndicat et ils sont régis par toutes les dispositions de cette convention sauf dans le cas où l'on met fin au service d'un employé pendant la période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours. Alors une telle cessation d'emploi ne sera pas sujette à la procédure de règlement des griefs.

me

del

- 16.01.03 Lorsqu'un employé est muté à un emploi dans la Compagnie mais hors de l'unité de négociation, et par la suite est muté dans l'unité de négociation dans les quatre-vingt-dix (90) jours, il reprendra l'ancienneté qu'il avait avant de quitter l'unité de négociation en plus de l'ancienneté accumulée pendant qu'il travaillait hors de l'unité de négociation.
Un tel employé reprendra l'emploi qu'il avait au moment où il a été muté hors de l'unité de négociation. Une telle mutation ne pourra être effectuée qu'une fois par année.
- 16.01.04 Lorsqu'un employé est muté à un emploi dans la Compagnie mais hors de l'unité de négociation, et par la suite est muté dans l'unité de négociation après quatre-vingt-dix (90) jours, il reviendra au grade d'embauche, et il recevra le crédit pour l'ancienneté précédente après avoir accumulé cinq (5) ans d'ancienneté. Cependant, si l'employé est sur le point d'être mis à pied, il recevra à cette fin seulement, le crédit pour l'ancienneté qu'il avait avant de quitter l'unité de négociation.
- 16.01.05 Lorsqu'un employé est muté hors de l'unité de négociation, la Compagnie convient d'aviser le Syndicat par écrit aussitôt que possible de la date effective de la mutation.

S. ml

J. B.

ARTICLE 17

PROMOTIONS

17.01 Employés de Production

En promouvant à des fonctions de grades supérieurs, la Compagnie choisira normalement parmi les employés des grades inférieurs.

17.01.01 Sous réserve des dispositions des alinéas 17.01, 17.01.03, 17.01.04 et 17.01.06, lorsqu'un emploi devient vacant, et avant de l'afficher, la Compagnie convient de considérer toute demande écrite faite au service du personnel par un employé qui désire une mutation latérale ou une rétrogradation dans le secteur où existe l'emploi vacant, pourvu que cet employé ait eu une expérience considérée de nature similaire. Une copie de telle demande écrite doit être donnée au Syndicat et ces demandes entreront en vigueur deux (2) mois après leur réception au service du personnel.

17.01.02 La Compagnie affichera un avis pour un emploi vacant qui doit être rempli selon l'alinéa 17.01 ci-dessus dans les grades 14W03 à 14W09 inclusivement, pour une période de trois (3) jours ouvrables.

17.01.03 L'avancement aux emplois de grades 14W03 à 14W06 sera basé sur l'ancienneté parmi les employés d'un grade inférieur qui sont qualifiés et qui ont postulé le poste vacant.

17.01.04 L'avancement aux emplois de grades 14W07 à 14W09 inclusivement sera basé sur l'habileté, la compétence, l'expérience et l'ancienneté des employés d'un grade inférieur qui ont postulé le poste vacant. Lorsque les trois (3) premiers facteurs sont relativement égaux, l'ancienneté doit prévaloir.

Jal
2.5.82
JS

- 17.01.05 En jugeant des qualifications des employés relativement aux exigences normales de la tâche, la Compagnie prendra en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause et elle exercera son jugement de bonne foi et sur une base objective.
- 17.01.06 Un employé aura le droit de postuler un poste au même grade et la Compagnie accordera à un postulant sur un poste au même grade les mêmes droits qu'à un postulant à un grade inférieur. La sélection sera faite selon 17.01.03 et 17.01.04. Si un candidat au même grade est choisi, il ne pourra pas exercer ce droit à nouveau avant douze (12) mois. Les postes affichés qui résultent de cette mutation latérale ne seront pas admissibles aux candidats de même grade et les affichages concernés en feront mention.
- 17.01.07 Lorsqu'un emploi temporaire d'une durée de plus d'un (1) mois est affiché, l'on stipulera que l'emploi est temporaire et l'on en donnera les motifs. Les postes temporaires affichés ne dureront pas plus que six (6) mois.
- L'employé qui a rempli l'emploi temporaire aura le droit de déplacer l'employé qui l'avait remplacé.
- Seront désignés temporaires seulement le premier emploi vacant et l'emploi de l'employé qui a remplacé.
- 17.01.08 La Compagnie affichera le nom du candidat choisit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le dernier jour d'affichage de l'emploi. Le nom de ce candidat sera affiché pour une période de trois (3) jours ouvrables. Une copie du poste affiché et du nom du candidat choisi seront transmises au Syndicat.

RS. del
del

17.01.09 Un emploi comblé d'une des façons suivantes ne sera pas affiché:

- a) un employé qui demande une rétrogradation;
- b) l'affectation d'un employé selon l'alinéa 17.01.10;
- c) un employé sur place dont le taux de salaire est protégé;
- d) un(e) employé(e) qui revient d'un congé autorisé de maternité ou d'un congé autorisé d'adoption;
- e) le ré-embauchage d'un employé à son emploi antérieur dans les soixante (60) jours qui suivent sa mise à pied;
- f) la réintégration d'un employé à son emploi précédent, duquel il fut assigné à un grade inférieur à cause d'un manque de travail.

17.01.10 Affectations

- a) Une affectation temporaire qui ne dépasse pas cinq (5) jours ouvrables sera faite à la discrétion de la Compagnie, et l'employé n'aura pas le droit de refuser.
- b) Une affectation temporaire qui ne dépasse pas un (1) mois, ou une affectation temporaire pour remplacer un autre employé (jusqu'à soixante (60) jours), sera offerte aux employés qualifiés en respectant l'ancienneté. Si aucun employé qualifié n'accepte l'emploi, l'employé qualifié qui a le moins d'ancienneté sera affecté à l'emploi.
- c) Une mutation latérale sera faite à la discrétion de la Compagnie, pourvu que l'employé accepte la nomination. Dans le cas où aucun employé parmi ceux qui sont qualifiés pour l'emploi n'accepte l'emploi, alors l'employé qui a le moins d'ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés pour l'emploi devra accepter l'emploi.

H. Jal
Jal

17.02 Vérificateurs-techniciens

17.02.01 En promouvant à des fonctions de grades supérieurs, la Compagnie choisira normalement parmi les employés des grades inférieurs.

17.02.02 Sous réserve des dispositions des alinéas 17.02.01, 17.02.03 et 17.02.05 lorsqu'un emploi devient vacant et avant de l'afficher, la Compagnie convient de considérer toute demande écrite faite au service du personnel par un employé qui désire une rétrogradation ou une mutation latérale dans le secteur où existe d'emploi vacant, pourvu que cet employé ait eu une expérience considérée de nature similaire. Lorsqu'un employé qui a trois (3) ans d'ancienneté demande par écrit de changer d'emploi et d'équipe au même grade, on lui accordera une première considération sur un poste vacant avant d'afficher le poste. Cependant, si ledit employé n'a pas trois (3) ans d'ancienneté l'emploi vacant sera affiché et l'employé sera considéré parmi les demandes qui résultent de l'affichage du poste vacant. Une copie de telle demande écrite doit être donnée au Syndicat et ces demandes entreront en vigueur deux (2) mois après leur réception au service du personnel.

17.02.03 La Compagnie affichera un avis pour un emploi vacant dans les grades 14V01 à 14V04 inclusivement. La sélection d'un candidat pour les grades 14V01 et 14V02 sera basée sur l'ancienneté parmi les employés qualifiés qui ont postulé le poste vacant. Pour les grades 14V03 et 14V04, la sélection d'un candidat se fera en tenant compte de l'habileté, la compétence, l'expérience et l'ancienneté parmi ceux qui ont postulé le poste vacant. Lorsque les trois (3) premiers facteurs sont relativement égaux, l'ancienneté doit prévaloir. Ces postes vacants seront affichés pour une période de trois (3) jours ouvrables, sauf pour les cas suivants:

- a) un employé qui demande une rétrogradation;

[Handwritten signatures]

- b) l'affectation d'un employé selon l'alinéa 17.02.06;
- c) un employé sur place dont le taux de salaire est protégé;
- d) un(e) employé(e) qui revient d'un congé autorisé de maternité ou d'un — congé autorisé pour adoption;
- e) le ré-embauchage d'un employé à son emploi antérieur dans les soixante (60) jours qui suivent sa mise à pied;
- f) la réintégration d'un employé à son emploi précédent, duquel il fut assigné à un grade inférieur à cause d'un manque de travail.

17.02.04 En jugeant des qualifications des employés relativement aux exigences normales de la tâche, la Compagnie prendra en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause et elle exercera son jugement de bonne foi et sur une base objective.

17.02.05 Un employé aura le droit de postuler un poste au même grade et la Compagnie accordera à un postulant sur un poste au même grade les mêmes droits qu'à un postulant à un grade inférieur. La sélection sera faite selon 17.02.03. Si un candidat au même grade est choisi, il ne pourra pas exercer ce droit à nouveau avant douze (12) mois. Les postes affichés qui résultent de cette mutation latérale ne seront pas admissibles aux candidats de même grade et les affichages concernés en feront mention.

*Boal
me*

17.02.06 Affectations

- a) une affectation temporaire qui ne dépasse pas cinq (5) jours ouvrables sera faite à la discrétion de la Compagnie, et l'employé n'aura pas le droit de refuser.
- b) une affectation temporaire qui ne dépasse pas un (1) mois, ou une affectation temporaire pour remplacer un autre employé (jusqu'à soixante (60) jours), sera offerte aux employés qualifiés en respectant l'ancienneté. Si aucun employé qualifié n'accepte l'emploi, l'employé qualifié qui a le moins d'ancienneté sera affecté à l'emploi.
- c) une mutation latérale sera faite à la discrétion de la Compagnie, pourvu que l'employé accepte la nomination. Dans le cas où aucun employé parmi ceux qui sont qualifiés pour l'emploi n'accepte l'emploi, alors l'employé qui a le moins d'ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés pour l'emploi devra accepter l'emploi.

Toute affectation de plus d'un (1) jour sera notée sur la carte d'affectation du vérificateur-technicien. Une accumulation de plus de soixante (60) jours ouvrables sur un même numéro d'analyse donnera le droit de déplacer sur ledit numéro d'analyse dans un cas de manque de travail, compte tenu de l'ancienneté.

h. del
del

17.02.07 Lorsqu'un emploi temporaire d'une durée de plus d'un (1) mois est affiché, l'on stipulera que l'emploi est temporaire et l'on en donnera les motifs. Les postes temporaires affichés ne dureront pas plus que six (6) mois.

L'employé qui a rempli l'emploi temporaire aura le droit de déplacer l'employé qui l'avait remplacé.

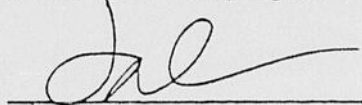
Seront désignés temporaires seulement le premier emploi vacant et l'emploi de l'employé qui a remplacé.

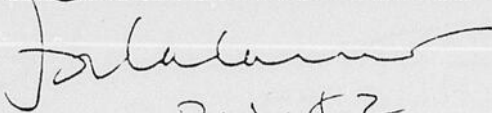
17.02.08 La Compagnie affichera le nom du candidat choisit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le dernier jour d'affichage de l'emploi. Le nom de ce candidat sera affiché pour une période de trois (3) jours ouvrables. Une copie du poste affiché et du nom du candidat choisi seront transmises au Syndicat.

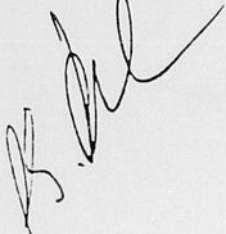
17.03 Promotion à un emploi dans le groupe de métiers spécialisés

La Compagnie affichera un avis pour un emploi vacant dans les métiers spécialisés, pour une période de trois (3) jours ouvrables avant d'embaucher une personne de l'extérieur. Une copie du poste affiché et du nom du candidat choisi seront transmises au Syndicat.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

 _____  _____

 _____
2.3.82 _____

 _____
DATE 30/3/82 _____

17.02.07 Lorsqu'un emploi temporaire d'une durée de plus d'un (1) mois est affiché, l'on stipulera que l'emploi est temporaire et l'on en donnera les motifs. Les postes temporaires affichés ne dureront pas plus que six (6) mois.

L'employé qui a rempli l'emploi temporaire aura le droit de déplacer l'employé qui l'avait remplacé.

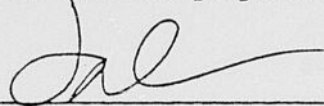
Seront désignés temporaires seulement le premier emploi vacant et l'emploi de l'employé qui a remplacé.

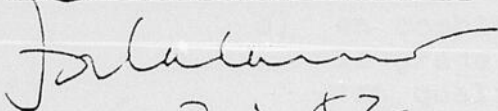
17.02.08 La Compagnie affichera le nom du candidat choisit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le dernier jour d'affichage de l'emploi. Le nom de ce candidat sera affiché pour une période de trois (3) jours ouvrables. Une copie du poste affiché et du nom du candidat choisi seront transmises au Syndicat.

17.03 Promotion à un emploi dans le groupe de métiers spécialisés

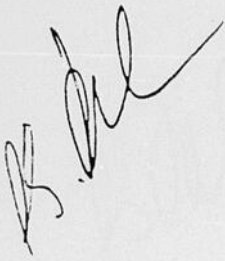
La Compagnie affichera un avis pour un emploi vacant dans les métiers spécialisés, pour une période de trois (3) jours ouvrables avant d'embaucher une personne de l'extérieur. Une copie du poste affiché et du nom du candidat choisi seront transmises au Syndicat.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)




2.5.82

DATE 30/3/82



ARTICLE 18

EFFET D'UN MANQUE DE TRAVAIL

18.01 Déplacement

18.01.01 Lorsqu'un manque de travail rend nécessaire une diminution du nombre des employés affectés à un numéro d'analyse sur une équipe, l'employé ayant le moins d'ancienneté au numéro d'analyse dans la section affectée et à l'équipe touchée sera désigné comme surplus et placé dans l'ordre suivant:

- a) en déplaçant l'employé qui a le moins d'ancienneté au numéro d'analyse affecté;
- b) en comblant un emploi vacant au même grade s'il est qualifié. Cependant, si l'employé surplus sur l'équipe du soir ou de nuit a moins de six (6) mois d'ancienneté sur son grade, il n'aura pas le droit de combler un poste vacant au même grade sur l'équipe de jour, mais devra déplacer selon 18.01.02.

18.01.02 Si un employé surplus ne peut pas être placé selon l'alinéa 18.01.01 il sera placé dans l'ordre suivant:

- a) en déplaçant l'employé qui a le moins d'ancienneté au même grade, soit à un emploi que l'employé surplus peut faire sans formation dans une période de familiarisation, soit à un emploi qu'il a déjà occupé;
- b) en comblant un emploi vacant dans le grade inférieur suivant, s'il est qualifié;
- c) en déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le grade inférieur suivant, soit à un emploi que l'employé surplus peut faire sans formation dans une période de familiarisation, soit à un emploi qu'il a déjà occupé;

me

Boal

ARTICLE 18

EFFET D'UN MANQUE DE TRAVAIL

18.01 Déplacement

18.01.01 Lorsqu'un manque de travail rend nécessaire une diminution du nombre des employés affectés à un numéro d'analyse sur une équipe, l'employé ayant le moins d'ancienneté au numéro d'analyse dans la section affectée et à l'équipe touchée sera désigné comme surplus et placé dans l'ordre suivant:

- a) en déplaçant l'employé qui a le moins d'ancienneté au numéro d'analyse affecté;
- b) en comblant un emploi vacant au même grade s'il est qualifié. Cependant, si l'employé surplus sur l'équipe du soir ou de nuit a moins de six (6) mois d'ancienneté sur son grade, il n'aura pas le droit de combler un poste vacant au même grade sur l'équipe de jour, mais devra déplacer selon 18.01.02.

18.01.02 Si un employé surplus ne peut pas être placé selon l'alinéa 18.01.01 il sera placé dans l'ordre suivant:

- a) en déplaçant l'employé qui a le moins d'ancienneté au même grade, soit à un emploi que l'employé surplus peut faire sans formation dans une période de familiarisation, soit à un emploi qu'il a déjà occupé;
- b) en comblant un emploi vacant dans le grade inférieur suivant, s'il est qualifié;
- c) en déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le grade inférieur suivant, soit à un emploi que l'employé surplus peut faire sans formation dans une période de familiarisation, soit à un emploi qu'il a déjà occupé;

me

Boal

18.01.03 (2^{me})

Si l'employé ne peut pas déplacer un employé au grade 14W02 (production) ou 14V01 (vérificateur) en tenant compte de sa préférence d'équipe, parce qu'il a le moins d'ancienneté, il aura l'occasion de reconsidérer les conséquences de sa décision originale et d'accepter de travailler sur n'importe laquelle équipe plutôt que d'opter pour être placé sur la liste de rappel et il sera placé comme suit:

- a) en comblant un poste vacant sur une autre équipe au même grade ou à un grade inférieur s'il est qualifié;
- b) en déplaçant sur une autre équipe au grade 14W02 (production) ou 14V01 (vérificateur) s'il a plus d'ancienneté qu'un autre employé à ce grade.

Lorsqu'il y a un poste vacant au même numéro d'analyse, et dans la même section mais sur une autre équipe que celle d'un employé déclaré surplus, l'employé déclaré surplus devra prendre le poste vacant sur l'autre équipe jusqu'à ce que ce poste soit comblé, mais pour une période d'au plus trois (3) semaines.

ML
B. ML

18.02

petite lettre
RE-EMBAUCHAGE

18.02.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'embaucher normalement du personnel additionnel en fonction des besoins de l'entreprise, sujet aux dispositions de cet article. Toutefois, la Compagnie devra, en premier, sélectionner par ordre d'ancienneté selon l'alinéa 18.02.02 les employés qui ont été mis à pied et qui sont qualifiés pour le poste en question, pourvu qu'ils aient avisé la Compagnie de tout changement d'adresse et que lorsque appelés, ils n'aient pas déjà refusé une offre d'emploi. La Compagnie convient qu'elle fera aussi parvenir un avis par courrier recommandé à la dernière adresse figurant dans ses dossiers. Une réponse à cet avis devra être donnée à la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures qui suivent sa réception.

me

B. M.

ARTICLE 19

AVIS

19.01 La Compagnie convient qu'avant qu'un emploi vacant d'employé de bureau non-surveillant, soit de commis, soit de technicien (y compris les préposés à l'étude de temps, à la préparation des procédés de fabrication et à la formation d'ouvriers spécialisés), ne soit comblé par la mutation d'un employé de production ou par l'embauchage d'une personne de l'extérieur, elle prendra en considération tout employé de production qui a répondu à un avis de poste vacant. Les postes affichés le seront sur tous les tableaux désignés à cette fin dans l'édifice.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

J. Lalonde

Robert Lavoie

Raymond Kelly

W. J. Lavoie

Rémi Bédard

Terrie S. Labelle

René Lavoie

02/03/02
DATE



- 20.03 a) L'indemnité hebdomadaire sera l'équivalent de 90% du salaire hebdomadaire régulier de l'employé, moins les prestations payées par la Commission d'assurance-chômage.
- b) Si l'employé trouve un autre emploi à un taux de salaire plus élevé que ses prestations d'assurance-chômage mais moins de 90% de son salaire régulier au moment de la mise à pied, il recevra une indemnité de mise à pied pour une période n'excédant pas le nombre de semaines dont il aurait bénéficié selon 20.02. L'indemnité sera de 90% de son salaire régulier hebdomadaire au moment de la mise à pied moins la rémunération qu'il reçoit de l'autre emploi.

Afin d'établir le montant de l'indemnité de mise à pied, l'employé sera tenu de présenter à la Compagnie une copie du bulletin de paie de l'autre employeur.

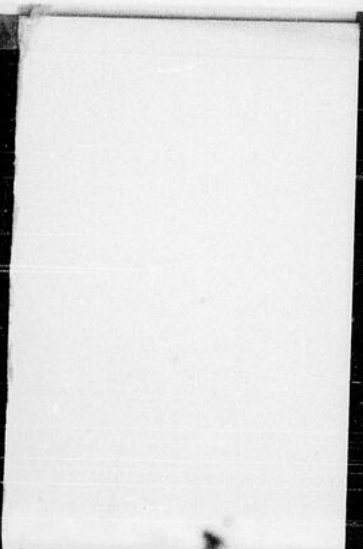
Exemple:

Un employé qui a quatre (4) ans de service continu, et qui est admissible aux prestations d'assurance-chômage pour lui et ses dépendants et dont le salaire régulier hebdomadaire est de trois-cents (\$350.00) dollars recevra des indemnités hebdomadaires comme suit:

De la C.A.C. ou autre employeur	N.T.C.L.	TOTAL	No. De Semaines
\$210.00	\$105.00	\$315.00	23
\$210.00	35.00	245.00	1

B. J. J.

J. J.



ARTICLE 19

AVIS

19.01 La Compagnie convient qu'avant qu'un emploi vacant d'employé de bureau non-surveillant, soit de commis, soit de technicien (y compris les préposés à l'étude de temps, à la préparation des procédés de fabrication et à la formation d'ouvriers spécialisés), ne soit comblé par la mutation d'un employé de production ou par l'embauchage d'une personne de l'extérieur, elle prendra en considération tout employé de production qui a répondu à un avis de poste vacant. Les postes affichés le seront sur tous les tableaux désignés à cette fin dans l'édifice.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

J. Lalonde

Robert Gauthier

Raymond Kelly

Dana Gauthier

Rémi Bédard

Léona S. Labelle

Renald Gauthier

02/03/02
DATE



ARTICLE 19

AVIS

19.01 La Compagnie convient qu'avant qu'un emploi vacant d'employé de bureau non-surveillant, soit de commis, soit de technicien (y compris les préposés à l'étude de temps, à la préparation des procédés de fabrication et à la formation d'ouvriers spécialisés), ne soit comblé par la mutation d'un employé de production ou par l'embauchage d'une personne de l'extérieur, elle prendra en considération tout employé de production qui a répondu à un avis de poste vacant. Les postes affichés le seront sur tous les tableaux désignés à cette fin dans l'édifice.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

J. Lalumière

Robert Brown

Raymond Kelly

W. J. Martin

René Bédard

Terrie L. Labelle

Raymond L. Lavoie

02/03/02
DATE

- ←
- 20.03 a) L'indemnité hebdomadaire sera l'équivalent de 90% du salaire hebdomadaire régulier de l'employé, moins les prestations payées par la Commission d'assurance-chômage.
- b) Si l'employé trouve un autre emploi à un taux de salaire plus élevé que ses prestations d'assurance-chômage mais moins de 90% de son salaire régulier au moment de la mise à pied, il recevra une indemnité de mise à pied pour une période n'excédant pas le nombre de semaines dont il aurait bénéficié selon 20.02. L'indemnité sera de 90% de son salaire régulier hebdomadaire au moment de la mise à pied moins la rémunération qu'il reçoit de l'autre emploi.

Afin d'établir le montant de l'indemnité de mise à pied, l'employé sera tenu de présenter à la Compagnie une copie du bulletin de paie de l'autre employeur.

Exemple:

Un employé qui a quatre (4) ans de service continu, et qui est admissible aux prestations d'assurance-chômage pour lui et ses dépendants et dont le salaire régulier hebdomadaire est de trois-cents (\$350.00) dollars recevra des indemnités hebdomadaires comme suit:

De la C.A.C. ou autre employeur	N.T.C.L.	TOTAL	No. De Semaines
\$210.00	\$105.00	\$315.00	23
\$210.00	35.00	245.00	1

M. J. J. J.

J. J. J.

- 20.03 a) L'indemnité hebdomadaire sera l'équivalent de 90% du salaire hebdomadaire régulier de l'employé, moins les prestations payées par la Commission d'assurance-chômage.
- b) Si l'employé trouve un autre emploi à un taux de salaire plus élevé que ses prestations d'assurance-chômage mais moins de 90% de son salaire régulier au moment de la mise à pied, il recevra une indemnité de mise à pied pour une période n'excédant pas le nombre de semaines dont il aurait bénéficié selon 20.02. L'indemnité sera de 90% de son salaire régulier hebdomadaire au moment de la mise à pied moins la rémunération qu'il reçoit de l'autre emploi.

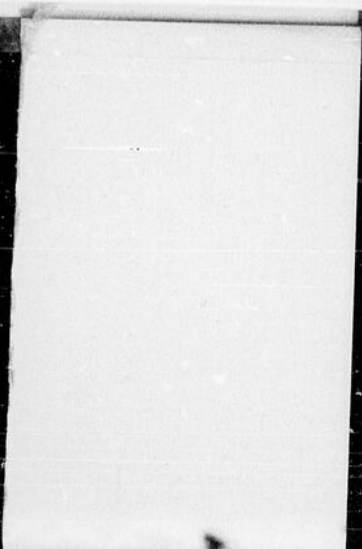
Afin d'établir le montant de l'indemnité de mise à pied, l'employé sera tenu de présenter à la Compagnie une copie du bulletin de paie de l'autre employeur.

Exemple:

Un employé qui a quatre (4) ans de service continu, et qui est admissible aux prestations d'assurance-chômage pour lui et ses dépendants et dont le salaire régulier hebdomadaire est de trois-cents (\$350.00) dollars recevra des indemnités hebdomadaires comme suit:

De la C.A.C. ou autre employeur	N.T.C.L.	TOTAL	No. De Semaines
\$210.00	\$105.00	\$315.00	23
\$210.00	35.00	245.00	1

M. J. J. J.
J. J. J.



18.02

petite lettre
RE-EMBAUCHAGE

18.02.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'embaucher normalement du personnel additionnel en fonction des besoins de l'entreprise, sujet aux dispositions de cet article. Toutefois, la Compagnie devra, en premier, sélectionner par ordre d'ancienneté selon l'alinéa 18.02.02 les employés qui ont été mis à pied et qui sont qualifiés pour le poste en question, pourvu qu'ils aient avisé la Compagnie de tout changement d'adresse et que lorsque appelés, ils n'aient pas déjà refusé une offre d'emploi. La Compagnie convient qu'elle fera aussi parvenir un avis par courrier recommandé à la dernière adresse figurant dans ses dossiers. Une réponse à cet avis devra être donnée à la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures qui suivent sa réception.

me

B. M.

18.02

petite lettre
RE-EMBAUCHAGE

18.02.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'embaucher normalement du personnel additionnel en fonction des besoins de l'entreprise, sujet aux dispositions de cet article. Toutefois, la Compagnie devra, en premier, sélectionner par ordre d'ancienneté selon l'alinéa 18.02.02 les employés qui ont été mis à pied et qui sont qualifiés pour le poste en question, pourvu qu'ils aient avisé la Compagnie de tout changement d'adresse et que lorsque appelés, ils n'aient pas déjà refusé une offre d'emploi. La Compagnie convient qu'elle fera aussi parvenir un avis par courrier recommandé à la dernière adresse figurant dans ses dossiers. Une réponse à cet avis devra être donnée à la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures qui suivent sa réception.

me

R. M.

18.01.03 (suite)

Si l'employé ne peut pas déplacer un employé au grade 14W02 (production) ou 14V01 (vérificateur) en tenant compte de sa préférence d'équipe, parce qu'il a le moins d'ancienneté, il aura l'occasion de reconsidérer les conséquences de sa décision originale et d'accepter de travailler sur n'importe laquelle équipe plutôt que d'opter pour être placé sur la liste de rappel et il sera placé comme suit:

- a) en comblant un poste vacant sur une autre équipe au même grade ou à un grade inférieur s'il est qualifié;
- b) en déplaçant sur une autre équipe au grade 14W02 (production) ou 14V01 (vérificateur) s'il a plus d'ancienneté qu'un autre employé à ce grade.

Lorsqu'il y a un poste vacant au même numéro d'analyse, et dans la même section mais sur une autre équipe que celle d'un employé déclaré surplus, l'employé déclaré surplus devra prendre le poste vacant sur l'autre équipe jusqu'à ce que ce poste soit comblé, mais pour une période d'au plus trois (3) semaines.

ML
B. ML

18.01.03 (2^{me})

Si l'employé ne peut pas déplacer un employé au grade 14W02 (production) ou 14V01 (vérificateur) en tenant compte de sa préférence d'équipe, parce qu'il a le moins d'ancienneté, il aura l'occasion de reconsidérer les conséquences de sa décision originale et d'accepter de travailler sur n'importe laquelle équipe plutôt que d'opter pour être placé sur la liste de rappel et il sera placé comme suit:

- a) en comblant un poste vacant sur une autre équipe au même grade ou à un grade inférieur s'il est qualifié;
- b) en déplaçant sur une autre équipe au grade 14W02 (production) ou 14V01 (vérificateur) s'il a plus d'ancienneté qu'un autre employé à ce grade.

Lorsqu'il y a un poste vacant au même numéro d'analyse, et dans la même section mais sur une autre équipe que celle d'un employé déclaré surplus, l'employé déclaré surplus devra prendre le poste vacant sur l'autre équipe jusqu'à ce que ce poste soit comblé, mais pour une période d'au plus trois (3) semaines.

ML
B. ML

18.02

petite lettre
RE-EMBAUCHAGE

18.02.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'embaucher normalement du personnel additionnel en fonction des besoins de l'entreprise, sujet aux dispositions de cet article. Toutefois, la Compagnie devra, en premier, sélectionner par ordre d'ancienneté selon l'alinéa 18.02.02 les employés qui ont été mis à pied et qui sont qualifiés pour le poste en question, pourvu qu'ils aient avisé la Compagnie de tout changement d'adresse et que lorsque appelés, ils n'aient pas déjà refusé une offre d'emploi. La Compagnie convient qu'elle fera aussi parvenir un avis par courrier recommandé à la dernière adresse figurant dans ses dossiers. Une réponse à cet avis devra être donnée à la Compagnie dans les quarante-huit (48) heures qui suivent sa réception.

me

B. M.



- 20.03 a) L'indemnité hebdomadaire sera l'équivalent de 90% du salaire hebdomadaire régulier de l'employé, moins les prestations payées par la Commission d'assurance-chômage.
- b) Si l'employé trouve un autre emploi à un taux de salaire plus élevé que ses prestations d'assurance-chômage mais moins de 90% de son salaire régulier au moment de la mise à pied, il recevra une indemnité de mise à pied pour une période n'excédant pas le nombre de semaines dont il aurait bénéficié selon 20.02. L'indemnité sera de 90% de son salaire régulier hebdomadaire au moment de la mise à pied moins la rémunération qu'il reçoit de l'autre emploi.

Afin d'établir le montant de l'indemnité de mise à pied, l'employé sera tenu de présenter à la Compagnie une copie du bulletin de paie de l'autre employeur.

Exemple:

Un employé qui a quatre (4) ans de service continu, et qui est admissible aux prestations d'assurance-chômage pour lui et ses dépendants et dont le salaire régulier hebdomadaire est de trois-cents (\$350.00) dollars recevra des indemnités hebdomadaires comme suit:

De la C.A.C. ou autre employeur	N.T.C.L.	TOTAL	No. De Semaines
\$210.00	\$105.00	\$315.00	23
\$210.00	35.00	245.00	1

B. Dal

Dal

20.08 Un employé qui a été ré-embauché après avoir reçu une indemnité stipulée par cet article sera, lors d'une mise à pied subséquente, admissible à l'indemnité totale de mise à pied calculée sur la base de son service continu au moment de la mise à pied, moins le total de l'indemnité qu'il aura reçu lors de la mise à pied précédente. Un employé qui a été ré-embauché après avoir reçu une indemnité de mise à pied stipulée par cet article aura droit de nouveau à l'indemnité totale sans déduction après une période d'un (1) an de service continu depuis la date de son retour au travail.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature] *[Signature]*
[Signature] _____

2.5.82 _____

30/3/82 _____
DATE _____

[Signature]

20.08 Un employé qui a été ré-embauché après avoir reçu une indemnité stipulée par cet article sera, lors d'une mise à pied subséquente, admissible à l'indemnité totale de mise à pied calculée sur la base de son service continu au moment de la mise à pied, moins le total de l'indemnité qu'il aura reçu lors de la mise à pied précédente. Un employé qui a été ré-embauché après avoir reçu une indemnité de mise à pied stipulée par cet article aura droit de nouveau à l'indemnité totale sans déduction après une période d'un (1) an de service continu depuis la date de son retour au travail.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature] *[Signature]*
[Signature] _____

2.5.82 _____

30/3/82 _____
DATE _____

[Handwritten signature]

ARTICLE 21

PROTECTION AUX EMPLOYES EN CAS DE RELOCALISATION
DU TRAVAIL OU DE CESSATION DES OPERATIONS

21.01 Si la Compagnie relocalisait une opération ou un emploi ailleurs dans la Compagnie, ou cessait une ou des opérations ou un travail suite à une discontinuation de l'opération ou du travail, entraînant une réduction du nombre d'employés dans une des catégories d'emplois selon ce qui suit, * les dispositions de l'alinéa 21.02 s'appliqueraient.

* <u>Catégorie d'emplois</u>	<u>Réduction</u>
a) Emplois de production	25%
b) Emplois de vérificateurs-techniciens	30%
c) Emplois de métiers spécialisés	50%
d) Emplois dans les sections de l'inspection à l'entrée (Incoming inspection)	50%
e) Emplois dans les sections d'imprimantes des circuits hybrides (Hybrid printing)	50%
f) Emplois de commis de production (shop clerks)	50%
g) L'ensemble des employés	30%

Dans les catégories d) et e) seuls les employés affectés à des emplois dans ces sections depuis plus de deux (2) ans pourront se prévaloir des dispositions de cet article.

- 21.02 a) Un employé dans la catégorie d'emploi touchée pourra se prévaloir de ses droits de déplacement conformément à cette convention;
- b) Si un employé ne peut pas maintenir son grade suite à l'alinéa 21.02 (a) il peut demander une mutation dans l'usine ou à un autre emplacement de la Compagnie, si les conventions collectives locales le permettent, et si un poste vacant existe, au même grade que l'emploi touché. Dans le cas où l'usage des droits de déplacement de l'employé selon l'alinéa 21.02 (a) résulte en une rétrogradation de plus d'un grade, et si aucun emploi vacant n'est disponible au grade de l'employé, alors l'employé peut demander une mutation à un emploi vacant à un grade supérieur à celui qu'il obtient suite au déplacement, mais inférieur à celui qu'il avait avant l'élimination de la catégorie d'emploi auquel il était affecté.

me
2.5.82

Une telle demande doit être faite dans les six (6) mois qui suivent la date de l'élimination. Si un emploi vacant est disponible durant ces six (6) mois, et si les conventions collectives locales le permettent, la Compagnie affectera l'employé à l'emploi. La Compagnie fournira au besoin la formation à l'employé muté (jusqu'à un maximum de six (6) mois) afin d'exécuter le travail d'une façon satisfaisante.

- c) Si la Compagnie ne peut placer un employé selon l'alinéa 21.02.b) l'employé peut choisir de mettre fin à son emploi et de recevoir une indemnité de cessation d'emploi comme suit:

<u>Service continu</u>	<u>Indemnité de cessation d'emploi</u>
Moins de 1 an	0
1 an mais moins de 2 ans	2 semaines
2 " " " " 3 "	3 "
3 " " " " 4 "	4 "
4 " " " " 5 "	5 "
5 " " " " 6 "	6 "
6 " " " " 7 "	7 "
7 " " " " 8 "	8 "
8 " " " " 9 "	9 "
9 " " " " 10 "	10 "
10 " " " " 11 "	12 "
11 " " " " 12 "	14 "
12 " " " " 13 "	16 "
13 " " " " 14 "	18 "
14 " " " " 15 "	20 "

Plus de 15 ans

Trois (3) semaines additionnelles pour chaque année complète de service continu.

- d) S'il y a droit, l'employé peut demander de prendre sa retraite. Lorsque cette demande est accordée par la Compagnie, l'employé n'aura pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

*Jul
2.5.82
pk*

21.03 Un employé qui demeure à un emploi en fonction de l'alinéa 21.02 (a) ou (b), et dont le taux est touché défavorablement par l'élimination de la catégorie d'emploi maintiendra pour douze (12) mois après sa ré-affectation son taux de salaire qui était en vigueur au moment de l'élimination. Les employés qui ont cinq (5) ans ou plus de service continu maintiendront leur taux de salaire qui était en vigueur au moment de l'élimination de la catégorie d'emploi pour douze (12) mois ou la durée de la convention collective, selon le plus avantageux.

Pendant la période de protection de salaire l'employé recevra les ajustements de salaire basés sur le grade qu'il détenait au moment de l'entrée en vigueur de la période de protection de salaire. A la fin de ladite période, l'employé recevra le taux applicable pour l'emploi qu'il détient.

Advenant le cas où la catégorie d'emploi éliminée était introduite à nouveau dans l'usine, la protection de salaire ci-haut mentionnée ne s'appliquerait plus si l'employé refusait de reprendre l'emploi qu'il détenait avant l'élimination de la catégorie d'emploi.

21.04 Si l'employé est tenu de travailler à un emplacement de la Compagnie situé à plus de quatre-vingt (80) kilomètres de l'emplacement présent de la Compagnie, la Compagnie paiera les frais raisonnables de déménagement.

21.05 La Compagnie donnera quatre-vingt dix (90) jours d'avis, lorsque possible à un employé qui, suite à sa demande, est muté ailleurs dans la Compagnie.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

Salama John Harris

DATE

2.5.82

ARTICLE 22

ÉVALUATION DES EMPLOIS

- 22.01 Le Syndicat convient que le classement des employés à l'intérieur de grades établis et pour diverses occupations se fera en accord avec le programme d'évaluation des emplois actuellement en vigueur dans la Compagnie.
- 22.01.01 Une copie du programme d'évaluation des emplois à l'heure et de ses modifications sera remise au Syndicat.
- 22.01.02 Les employés impliqués et le délégué syndical pourront prendre connaissance du texte de la description de l'emploi avant qu'elle ne soit soumise au Comité de classement aux fins d'évaluation, afin de s'assurer que toutes les tâches importantes y sont incorporées.
- 22.01.03 La Compagnie remettra au Syndicat les mêmes informations relatives à la description des emplois que celles qui ont servi aux fins de l'évaluation par le Comité de classement des emplois de la Compagnie.
- 22.01.04 Les éléments justificatifs des emplois évalués dont s'est servi la Compagnie seront fournis au Syndicat.

ML
ML

- 22.01.05 Un grief portant sur l'évaluation d'un emploi doit être déposé dans les soixante (60) jours qui suivent la transmission au Syndicat des éléments justificatifs. Un tel grief sera traité conformément à la méthode de règlement des griefs et aux dispositions de cette convention relatives à l'arbitrage.
- 22.01.06 Dans le cas où un employé croit que la description de son emploi ne correspond pas à ses attributions, il devra en discuter avec son chef de section dans un délai raisonnable. Si le problème n'est pas réglé, un grief pourra être déposé conformément à la procédure de règlement des griefs.
- 22.01.07 Lorsqu'un emploi est ré-évalué, le taux de salaire existant pour ce poste continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'évaluation soit complétée. Toute augmentation des taux résultant de cette évaluation sera rétroactive à trente (30) jours après la date soit de la présentation de la description révisée au Comité de classement, ou de la présentation du grief, suivant l'éventualité la plus reculée.
- 22.01.08 Lorsqu'un emploi est rétrogradé suite à une ré-évaluation initiée par la Compagnie, un employé affecté à un tel emploi conservera son taux de salaire du niveau supérieur précédent. Les ajustements généraux de salaires s'appliqueront sur la base de la classification détenue par l'employé avant la ré-évaluation.

ls.
me
me

La protection du taux de salaire du grade précédent se terminera lors de la ré-affectation de l'employé à un autre emploi suite à sa demande, lors de l'affectation de l'employé à un autre emploi dans son ancien grade ou lors de l'obtention d'un emploi affiché.

Cependant lorsqu'un emploi est déclassé suite à une ré-évaluation résultant d'un grief, le taux de salaire sera ajusté rétroactif à trente (30) jours après la date de la présentation du grief.

- 22.01.09 Dans le cas où un employé, pour une raison quelconque, perd son emploi à taux protégé et qu'il l'obtient à nouveau dans les quatre (4) mois qui suivent, son taux de salaire ne sera pas inférieur au taux courant de salaire protégé pour l'emploi en question.
- 22.01.10 La Compagnie convient d'aviser le Syndicat par écrit trente (30) jours avant tout déclassement d'un emploi existant, suite à une ré-évaluation.
- 22.01.11 Dans le cas de procédures d'arbitrage découlant d'un grief sur l'évaluation des emplois, le Syndicat pourra, sur demande, être autorisé à ce que l'emploi soit revu par un représentant du Syndicat en présence d'un membre du service du personnel, et ceci pour une période de temps raisonnable. Tout effort sera fait pour éviter de gêner la production.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

M. Malan Abdelhakim

28/3/82
DATE

ARTICLE 23

MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Cette section de la convention traite des métiers spécialisés. Tous les autres articles et conditions de travail dans cette convention seront applicables au groupe de métiers spécialisés sauf lorsque spécifiquement indiqué.

- 23.01 Sur demande, l'employé pourra voir l'évaluation du rendement de son travail faite par son surveillant avant que l'évaluation ne soit remise au service du personnel.
- 23.02 Lorsqu'un manque de travail rend nécessaire une diminution des employés du groupe des métiers spécialisés, ces employés spécialisés seront retenus dans leurs départements de métiers spécialisés de préférence aux employés non-spécialisés qui poursuivent une formation pour des travaux de métiers spécialisés.
- 23.03 Un employé du groupe des métiers spécialisés, qui a travaillé pendant deux (2) ans dans un grade de métiers spécialisés et dont la Compagnie juge qu'il possède les qualifications requises pour accomplir le travail le plus complexe du grade supérieur, sera promu au grade supérieur à l'intérieur de sa catégorie de métiers.
- 23.04 Un employé du groupe des métiers spécialisés qui est muté hors de l'unité de négociation et qui, plus tard, est réintégré dans l'unité de négociation sera classifié selon ses qualifications telles qu'établies pendant qu'il travaillait dans le groupe des métiers spécialisés.

JCC
9.12.81

[Signature]
J.S.
R.L.
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

23.05 Lorsqu'il est réalisable, la Compagnie fournira l'opportunité aux employés de métiers de se tenir aux faits de progrès techniques concernant leurs métiers, pourvu qu'ils aient la formation de base et le potentiel pour recevoir cette formation additionnelle.

23.06 Le travail normalement accompli par les employés de métiers ne sera pas exécuté par des sous-traitants, s'il existe des employés de métiers mis à pied qui sont qualifiés et disponibles immédiatement pour faire le travail. Cette restriction ne s'appliquera pas aux tâches d'une durée limitée.

23.07 Les outils brisés ou endommagés seront réparés ou remplacés par la Compagnie pourvu que les employés spécialisés puissent démontrer que ces outils ont été brisés ou endommagés durant l'utilisation normale de ces outils dans l'exécution d'un travail pour la Compagnie.

Pour la Compagnie (NTC)

Pour le Syndicat (STCC)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

DATE

9.17.81

[Signature]

ARTICLE 24

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 24.01 Un congé autorisé de maternité ou un congé autorisé sans solde sera accordé à une employée enceinte sous réserve des conditions suivantes:
- a) L'employée devra avoir complété vingt (20) semaines de service avec la Compagnie dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu au paragraphe (b);
 - b) L'employée doit déclarer son intention de ~~revenir~~ revenir au travail selon l'alinéa 24.02b ou 24.02c et faire une demande formelle de congé autorisé au moins trois semaines avant son départ. Une seule option peut être choisie;
 - c) Ordinairement le congé autorisé ne commencera pas plus tôt que la seizième (16^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Cependant, si le rendement au travail est affecté de façon défavorable, la Compagnie pourra exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

R. M.
M.

24.02 A partir du 1er janvier 1984, l'employée qui reçoit les prestations d'assurance-chômage de maternité et qui prend un congé selon l'alinéa 24.03 b), sera payée à un taux équivalent à 75% de son salaire de base hebdomadaire moins les prestations d'assurance-chômage reçues. De tels paiements seront effectués pour un maximum de quinze (15) semaines. Le paiement sera limité à un maximum de mille (\$1,000.) dollars. L'indemnité de maternité se terminera lorsque les prestations d'assurance-chômage pour maternité cesseront.

L'employée qui avait déclaré son intention de revenir au travail selon les dispositions de l'article 24.03 b) et qui doit revenir au travail selon les dispositions de l'article 24.03 c) ou qui démissionne devra rembourser à la Compagnie les sommes versés jusqu'à un maximum de mille (\$1,000.) dollars.

24.03 Retour au travail

- a) Avant de recommencer à travailler, l'employée doit y être autorisée par le service médical de la Compagnie;
- b) L'employée qui prend un congé de maternité et dont la durée ne dépasse pas dix-huit (18) semaines, ou toutes autres périodes prévues par la loi, sera réinstallée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, elle pourra exercer son droit de déplacement selon les dispositions de l'article 18 comme si elle avait été au travail au moment de la disparition de son poste.

*B. J. del
del*

c) L'employée qui désire prendre un congé autorisé sans solde (maximum trente-quatre (34) semaines) en plus du congé de maternité sera, à son retour, affectée à un emploi vacant selon ses qualifications. Si aucun tel emploi n'existe, elle aura le droit, selon son ancienneté de déplacer l'employée ayant le moins d'ancienneté dans le grade d'embauchage à la Compagnie.

Si le grade auquel l'employée est affectée lors de son retour au travail est inférieur à celui qu'elle avait immédiatement avant l'absence pour maternité, la Compagnie convient de maintenir son taux de salaire précédent, jusqu'à ce qu'il se présente un emploi vacant à son grade précédent pour lequel elle est qualifiée ou, pour une période de douze (12) mois, suivant l'éventualité la plus rapprochée. Cette protection de salaire se terminera dans le cas stipulé à l'article 18.01.04

- 24.04 L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé selon l'article 24.03 b) ou 24.03 c) est présumée avoir démissionné.
- 24.05 Lorsqu'elle revient au travail, l'employée reprendra le service continu qu'elle avait avant le congé autorisé. De plus, la Compagnie ajoutera le crédit pour la période de son congé de maternité jusqu'à un maximum de dix-huit (18) semaines ou tout autre période prévue par la loi à son dossier de service continu. Son ancienneté ne sera pas affectée.
- 24.06 Selon son choix, l'employée qui prend un congé de maternité ou un congé autorisé selon l'article 24.03 c) pourra recevoir l'indemnité de vacances à laquelle elle a droit, soit au début de son congé, soit lors de son congé annuel régulier après qu'elle revient au travail. Si l'employée choisit le dernier et si elle quitte la Compagnie par après, elle recevra l'indemnité de vacances auquel elle a droit lors de sa cessation d'emploi.

B. al
DL

24.07 Si l'employée enceinte ne peut pas avoir de rendez-vous pour une visite pré-natale en dehors des heures de travail, la Compagnie lui permettra de visiter son médecin pour une visite pré-natale durant les heures normales de travail, pourvu qu'elle en ait avisé son chef immédiat suffisamment à l'avance. Le temps requis pour les visites ne sera pas rémunéré.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

J. Lalumière

Robert Benoit

28/3/82
DATE

B. M.

ARTICLE 25

CONGÉS AUTORISÉS

25.01 Service judiciaire ou présence à la cour

Un congé autorisé rémunéré sera accordé par la Compagnie à un employé convoqué pour service judiciaire ou présence à la cour (non comme plaignant, défendeur ou témoin volontaire). La durée de la période rémunérable pour une telle absence ne doit pas excéder la durée de vacances auxquelles un employé a droit. L'employé en question doit se présenter au travail lorsqu'il est temporairement dispensé de sa présence à la cour.

25.02 Deuil

25.02.01 Lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate d'un employé et que l'employé assiste aux funérailles, l'employé se verra accordé sur demande un congé autorisé ne devant pas dépasser cinq (5) jours ouvrables réguliers consécutifs pendant sa semaine normale de travail, du lundi au vendredi. La famille immédiate d'un employé comprend le conjoint (tel que définit dans la loi sur les normes du travail) le fils, la fille (y compris les enfants du conjoint) la mère, le père, la belle-mère, le beau-père, la soeur, le frère, le gendre, la bru et le tuteur. Sont également considérés comme étant de la famille immédiate d'autres parents habitant avec l'employé.

25.02.02 La Compagnie accordera, conformément aux dispositions décrites plus haut, une indemnité de salaire pour deuil jusqu'à un maximum de trois (3) jours compris dans la semaine normale de travail de l'employé du lundi au vendredi, et limitée à la période de la date du décès jusqu'au lendemain des funérailles inclusivement.

Jal
2.5.82
H.

←

25.02.03 a) Lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate d'un employé et que l'employé assiste à un service commémoratif en lieu de funérailles, l'employé se verra accordé sur demande un congé autorisé ne devant pas dépasser trois (3) jours ouvrables réguliers consécutifs pendant sa semaine normale de travail du lundi au vendredi.

b) La Compagnie accordera, conformément aux dispositions décrites plus haut, une indemnité de salaire pour deuil d'un jour compris dans la semaine normale de travail de l'employé du lundi au vendredi et limitée à la journée du service commémoratif en lieu de funérailles.

25.02.04 a) Un employé se verra accordé sur demande un congé autorisé ne devant pas dépasser cinq (5) jours ouvrables réguliers consécutifs pendant sa semaine normale de travail du lundi au vendredi lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille ou du frère ou de la soeur du conjoint.

b) Si l'employé assiste aux funérailles un jour ouvrable durant sa semaine normale de travail du lundi au vendredi, un congé autorisé d'une (1) journée avec indemnité de salaire sera accordé par la Compagnie.

25.03 Quarantaine

Un employé qui doit s'absenter à cause de quarantaine imposée par les autorités de santé dûment constituées sera payé pour cette absence comme s'il s'agissait d'une absence causée par une maladie personnelle.

JRL
2.5.82
W

25.04 Naissance

Un congé autorisé d'une journée ouvrable durant la semaine normale de travail du lundi au vendredi sera accordé par la Compagnie, avec indemnité de salaire, à un employé le jour de la naissance de son enfant.

25.05 Adoption

25.05.01 Un congé autorisé pour l'adoption d'un enfant sera accordé à un employé sous réserve des conditions suivantes:

- a) L'employé devra avoir complété douze (12) mois de service avec la Compagnie;
- b) L'employé doit déclarer son intention de revenir au travail et faire une demande formelle de congé autorisé au moins trois semaines avant son départ;
- c) Ordinairement le congé autorisé ne commencera pas plus tôt que la date de l'adoption légale de l'enfant et n'excèdera pas sept (7) mois;
- d) La Compagnie pourra demander une attestation autorisée d'adoption.

25.05.02 Retour au travail

- a) Avant de recommencer à travailler, l'employé doit être déclaré apte à reprendre le travail par le service médical de la Compagnie.
- b) L'employé qui revient d'un congé pour adoption après une absence de moins de quinze (15) semaines sera réinstallé dans son poste régulier. Si le poste régulier de l'employé n'existe plus à son retour, il pourra exercer son droit de déplacement selon l'article 18.
- c) L'employé qui revient d'un congé pour adoption après une absence de plus de quinze (15) semaines sera à son retour affecté à un emploi vacant selon ses qualifications. Si aucun tel emploi n'existe, il aura le droit, selon son ancienneté de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le grade d'embauchage à la Compagnie.

B. ml

ml

25.05.03 L'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé selon l'article 25:05:01 est présumé avoir démissionné.

25.06 Election

Sur demande écrite, la Compagnie accordera un congé autorisé sans solde d'un maximum de quatre (4) semaines pour un employé qui se porte candidat à une élection municipale, provinciale ou fédérale.

25.07 Raisons Personnelles

La Compagnie prendra en considération la demande d'un employé qui désire un congé sans solde pour raisons personnelles. En considérant cette demande de congé la Compagnie tiendra compte de la raison de la demande, de l'ancienneté de l'employé ainsi que des exigences de production. Lorsque possible le congé sans solde sera accordé.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature] *[Signature]*

DATE

23/3/82

B. M.

ARTICLE 26.

TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR LES SURVEILLANTS

26.01 La Compagnie convient que les surveillants et les employés de bureaux n'accompliront pas le travail normalement confié aux employés, sauf aux fins d'instructions, dans un but d'essais ou dans le cas de conditions anormales. Cependant, ceci n'a pas pour but d'occasionner une réduction du nombre d'employés, ni une réduction du nombre d'employés affectés à un numéro d'analyse donné, ni une perte de prévision d'heures supplémentaires.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

J. L. L.

Robert Kenner

Livia L. Labelle

Raymond Kelly

Maurice L. L.

Rémi Bédard

Raymond L.

03/03/92
DATE

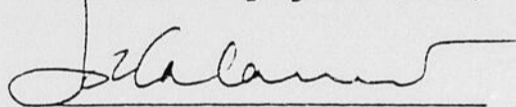
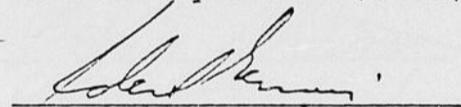
B.
ML

ARTICLE 27

MESURE DISCIPLINAIRE

- 27.01 Aucun employé ne sera discipliné, rétrogradé, suspendu ou congédié sauf pour une cause juste. Une mesure disciplinaire signifie un avertissement formel écrit de la Compagnie à l'employé.
- 27.02 Un avertissement final sera annulé après 12 mois de rendement acceptable pour l'employé en question. Un avertissement formel sera annulé après 18 mois.
- 27.03 Lorsqu'un employé reçoit un avertissement final, est suspendu ou est congédié, la Compagnie convoquera le délégué syndical pour être présent comme observateur pendant l'entrevue disciplinaire, à moins que l'employé s'y oppose. En tant qu'observateur, le délégué syndical peut demander des éclaircissements sur les déclarations de la Compagnie et sur les faits reliés à la mesure disciplinaire.
- 27.04 Un employé qui a été discipliné, suspendu ou congédié sera avisé par écrit des raisons d'une telle mesure. Cet avis sera remis au moment où l'action est prise, sauf si l'employé est renvoyé chez lui en attendant une telle décision. Une copie de cet avis sera transmise au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle la mesure a été prise.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

2.5.82

DATE

ARTICLE 28

NORMES DE PRODUCTION

28.01 Le Syndicat convient qu'en reconnaissance du fait qu'une production efficace et économique est dans l'intérêt des deux parties, il promouvra une haute qualité de main d'oeuvre et d'efficacité parmi ses membres.

Lorsqu'un employé ne parvient pas à rencontrer le taux de rendement établi suite à la nouvelle norme de production ou une norme de production révisée, la pratique de rajuster le personnel et d'examiner de nouveau la disposition, les méthodes, les matériaux et les autres facteurs relatifs, sera suivie pour tenter de remédier au problème. Si l'employé est toujours incapable de rencontrer le taux de rendement, la Compagnie rencontrera un délégué syndical pour discuter du problème avant de prendre toute autre action. Si le problème persiste, la Compagnie lui fournira les données pertinentes relatives aux normes avant de prendre action.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

Jalalant

Raymond Landon

Timothy L. Labelle

Robert Kinnair

Raymond Kelly

William Schmitt

Renné Bédard

14/03/87
DATE

B
ml

OK

ARTICLE 29

SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 29.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'ils doivent conjointement travailler à maintenir de hautes normes de sécurité et santé dans l'usine. La Compagnie prendra les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés.
- 29.02 La Compagnie verra à l'entretien d'installations sanitaires adéquates dans les endroits de travail, et elle fournira des dispositifs de sécurité adéquats.
- 29.03 Aucun employé ne sera tenu d'actionner ou d'utiliser une machine, un outil, une matrice ou autre équipement qui est en état de fonctionnement dangereux.
- Dans le cas où un équipement est considéré dangereux, le Syndicat pourra immédiatement rencontrer le comité de sécurité de la Compagnie pour vérifier l'équipement.
- 29.04 Dans le cas où un employé subit une blessure au travail ou devient affecté par une maladie occupationnelle durant sa période d'emploi, et par conséquent devient handicapé physiquement, tout effort sera fait pour lui trouver un emploi convenable en autant qu'un tel emploi est disponible.
- 29.05 Un employé qui se blesse pendant le travail et qui est renvoyé chez lui à cause d'une telle blessure sera rémunéré jusqu'à la fin de son équipe.

[Handwritten signatures]

- 29.06 Dans le cas où un employé revient d'un congé de maladie, s'il est physiquement incapable d'accomplir un travail semblable à celui qu'il avait avant ledit congé, la Compagnie tentera de lui trouver un travail convenable en autant qu'un tel emploi est disponible.
- 29.07 La Compagnie s'engage à reconnaître un comité de santé et sécurité formé de six membres (trois de la direction et trois du Syndicat). De ce comité un sous-comité sera formé de deux membres (un de la direction et un du Syndicat) et aura pour tâche d'enquêter (établir les faits) sur les accidents avec blessures ou avec dommages matériels, de même que sur les accidents qui peuvent ou qui pourraient entraîner des blessures, des maladies occupationnelles ou des dommages matériels, selon le mandat défini par le comité de santé et sécurité.
- 29.08 Le comité de santé et sécurité se réunira une fois par mois pendant les heures normales de travail et tout le temps ainsi consacré aux fins des activités du comité sera rémunéré de la même façon que si l'employé était au travail.
- 29.09 Le Comité rédigera les procès verbaux des réunions et ceux-ci seront affichés sur les tableaux et distribués aux membres du comité de santé et sécurité.
- 29.10 La Compagnie informera tous les employés, au moyen d'un avis sur les tableaux d'affichage, du nom de chacun des membres du comité santé et sécurité et de tout changement qui pourrait survenir par la suite.

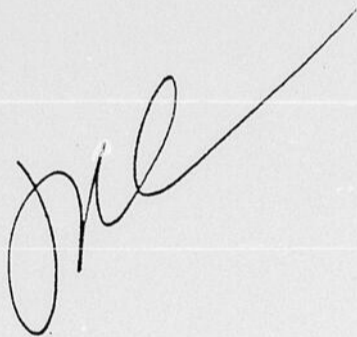
B.
ML
ML

29.11 Les fonctions du comité de santé et sécurité seront:

- 1) de collaborer avec l'employeur à l'élaboration du programme de prévention, notamment au niveau de la formation et de l'information;
- 2) de faire des recommandations à l'employeur et aux employés concernant l'application des normes d'hygiène et de sécurité dans l'usine;
- 3) de recevoir et répondre aux plaintes relatives à la santé et la sécurité au travail;
- 4) d'analyser toutes les enquêtes et investigations relatives à la santé et sécurité occupationnelle;
- 5) d'obtenir de la Compagnie toute information nécessaire pour identifier tout danger pouvant exister en rapport avec les matériaux, les procédés et équipements;
- 6) d'accomplir toutes autres fonctions et responsabilités imposées par la législation.

29.12 Le comité de santé et sécurité administrera un budget établi par la Compagnie aux fins:

- a) d'information;
- b) de formation de ses membres;
- c) de campagne de publicité.



29.13 Si la législation prévoyait la formation d'un comité paritaire par établissement, il est entendu que le sous-comité mentionné à l'alinéa 29.08 ainsi que les alinéas 29.08 à 29.11 inclusivement seront abrogés.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

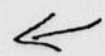
Juliano Paul...

26/3/82
DATE

dal

B

ART 30

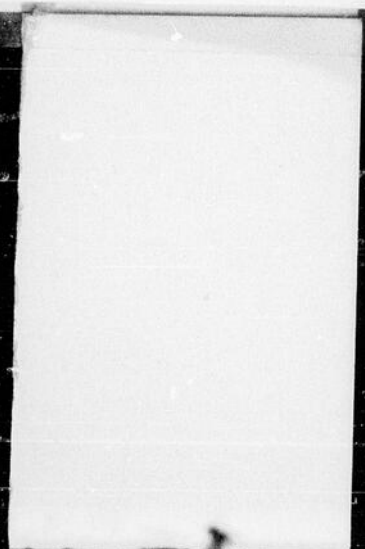


~~ART 30~~
CONGÉS ÉDUCATIFS PAYÉS

30.01 La Compagnie convient de verser à un fond spécial, un montant de 1¢ l'heure pour toutes les heures payées aux employés de l'unité de négociation dans le but d'octroyer des congés éducatifs payés. De tels congés éducatifs payés auront pour but, d'améliorer la compétence des employés relativement aux divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes seront payable à tous les trois (3) mois dans un compte en fiducie mis sur pied par le STCC et elles seront transmises par la Compagnie à M. R. Roy, Vice-président du Syndicat des Travailleurs en Communication du Canada, Région du Québec.

30.02 La Compagnie convient de plus que les employés choisis de l'unité de négociation par le Syndicat pour assister au cours, se verront accorder des permissions d'absences avec paie, correspondant à un maximum de vingt (20) jours de cours, plus le temps de déplacement, si nécessaire. Le Syndicat devra rembourser à la Compagnie lesdites paies versées auxdits employés. De telles permissions d'absences devront s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter de la première journée d'absence. Cependant lorsqu'un cours s'étend sur une période de plus de vingt (20) jours (jusqu'à un maximum de quarante (40) jours) une telle absence peut être accordée par la Compagnie à la demande écrite du Syndicat. Les employés en permission d'absence payée continueront d'accumuler leur ancienneté, leur service continu et auront droit à tous les avantages sociaux durant de telles permissions d'absences.

S
pal



→
3003

←

Les permissions d'absences ci-haut mentionnées seront accordées à condition que d'autres employés de l'unité de négociation soient disponibles et qualifiés pour effectuer les tâches devenues vacantes en raison de telles absences.

3004 Chaque année, le Syndicat devra, fournir à la Compagnie un rapport de vérificateur relatif aux déboursés effectués à même l'argent versé par la Compagnie audit compte en fiducie.

Pour la Compagnie (NTC)

Pour le Syndicat (STCC)

[Signature]

Rémi Bédard
[Signature]

27 Mars 82
DATE

unanimite

S. al



ARTICLE 31

HEURES DE TRAVAIL

31.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours.

31.02 Les heures normales de travail seront comme suit:

Equipe normale:

- 7:00h à 15:30h (y compris une demi-heure non payée pour le repas)

Equipe du soir (s'il y a lieu):

- 15:30h à 24:00h (y compris une demi-heure non payée pour le repas)

Opérations à équipes multiples:

- équipe du jour - 7:00h à 15:30h (y compris une demi-heure non payée pour le repas)
- équipe du soir - 15:30h à 23:30h (y compris une demi-heure non payée pour le repas)
- équipe de nuit - 23:00h à 7:00h (y compris vingt (20) minutes payées pour le repas)

de

B. M



31.03 La Compagnie se réserve le droit de changer l'heure d'entrée et l'heure de sortie de n'importe quelle équipe. Elle convient toutefois de consulter le Syndicat avant qu'un tel changement soit mis en vigueur.

31.04 La Compagnie convient d'aviser un employé au moins quarante-huit (48) heures avant de changer son équipe de travail.

Toutefois, lorsque l'employé est tenu de changer d'équipe de travail sans avoir reçu l'avis ci-haut mentionné, les premières sept heures et demi (7½) ou huit (8) heures travaillées sur la nouvelle équipe de travail (selon l'équipe) seront rémunérés au taux de salaire majoré de 50%.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature] *[Signature]*

DATE

28/3/82

[Handwritten initials]

ARTICLE 32

HEURES SUPPLÉMENTAIRES
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

32.01 Sauf dans un cas d'urgence, un employé peut demander à être exempté des heures supplémentaires, à condition qu'il ait une raison valable. Une telle raison ne devra pas être rejetée sans motif. La Compagnie convient également que, sauf en cas d'urgence, un employé dont l'on requiert les services pour des heures supplémentaires sera avisé au moins la journée qui précède celle où les heures supplémentaires sont requises.

32.02 Les heures supplémentaires seront travaillées sur une base volontaire lorsque ceci est pratique. Cependant, toutes heures supplémentaires en excédent de huit (8) heures par semaine seront travaillées sur une base volontaire. Les heures supplémentaires du samedi seront volontaires pour tout employé qui a travaillé au moins six (6) heures supplémentaires durant la semaine qui précède ledit samedi. Ceci ne doit pas être interprété aux fins de limiter le droit de l'employé de demander la permission d'être dispensé du travail supplémentaire.

32.02.01 Malgré ce qui précède, les heures supplémentaires seront travaillées sur une base volontaire dans les conditions suivantes:

- a) Lorsque dans une période de quatre (4) semaines consécutives l'employé a travaillé vingt-quatre (24) heures de temps supplémentaire obligatoire à raison de huit (8) heures dans une même semaine pendant trois (3) semaines.

S. J. J. J.

- b) Lorsqu'un employé qui a déjà travaillé le nombre d'heures de travail supplémentaires obligatoires applicables (six (6) heures du lundi au vendredi ou huit (8) heures le samedi) se porte volontaire et travaille un tour d'équipe complet le dimanche, les heures supplémentaires seront travaillées sur une base volontaire dans la semaine qui suit;
- c) Lorsqu'un employé a travaillé vingt (20) heures supplémentaires ou plus dans la même semaine, les heures supplémentaires seront travaillées sur une base volontaire dans la semaine qui suit;
- d) Lorsque l'employé travaille le dimanche.

32.02.02 De plus, pour les employés qui occupent un poste de travail qui opère sur une base permanente et continue de trois (3) équipes de travail, et qui par le fait même doivent faire le temps supplémentaire le samedi, le temps supplémentaire sera volontaire après seize (16) heures de temps supplémentaire travaillées durant le mois.

mal
mal

- 32.03 Tout effort sera fait pour éviter la nécessité de travailler des heures supplémentaires lors d'un congé. Lorsqu'il sera jugé nécessaire de prévoir du travail lors d'un congé, le Syndicat en sera avisé le plus tôt possible. Ceci ne s'applique pas à un employé dont l'horaire normal exige qu'il travaille le jour de congé.
- 32.04 La possibilité de travailler des heures supplémentaires sera répartie également parmi les employés normalement affectés au travail en question, dans la mesure où cela est réalisable.
- 32.05 Dans le cas d'un grief, le représentant du Syndicat peut avoir accès aux dossiers qui sont disponibles et relatifs aux heures supplémentaires.
- 32.06 Lorsque les conditions de travail pour une ou plusieurs équipes sont modifiées par entente mutuelle afin qu'il y ait un arrêt prolongé des opérations conjointement avec un jour férié ou pour tout autre raison spéciale, il est entendu et convenu que toutes les heures travaillées pour rattraper la perte de production due à un arrêt des opérations seront rémunérées aux taux de salaire régulier. Aucune heure supplémentaire ne sera payée nonobstant les ententes conclues et incluses dans les autres alinéas de cet article. L'avis de la Compagnie annonçant une telle modification et portant la signature d'un des officiers du Syndicat et celle du directeur du personnel constituera une entente en vertu de ce qui précède.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

Salim *Robert*

2.5.82

DATE

B. mal

ARTICLE 33

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 33.01 Le nombre d'heures régulières de travail pour chacune des équipes ne devra pas dépasser huit (8) heures.
- 33.02 Une majoration pour heures supplémentaires sera payée pour toutes les heures travaillées comme suit:
- a) Les heures travaillées sur une équipe en excédant de huit (8) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures dans la semaine normale de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires;
 - b) Les heures travaillées dans les vingt-quatre (24) heures du samedi tel que défini à l'alinéa 33.03.01 et 33.03.02;
 - c) Les heures travaillées dans les vingt-quatre (24) heures du dimanche tel que défini à l'alinéa 33.03.03 et 33.03.04;
 - d) Les heures travaillées pendant un jour férié.
- 33.03 Définitions du samedi et du dimanche
- 33.03.01 Pour les employés de la première et de la deuxième équipe, le samedi débutera à minuit le vendredi soir et se terminera à minuit le samedi soir.
- 33.03.02 Pour les employés de la troisième équipe dont la semaine de travail commence le dimanche soir, le samedi débutera le vendredi matin à 7:00h, 7:30h ou 8:00h et se terminera le samedi matin à 7:00h, 7:30h ou 8:00h selon l'heure de commencement de l'équipe.

B. J. M.
M.

33.03.03 Pour les employés de la première et de la deuxième équipe, le dimanche débutera à minuit le samedi soir et se terminera à minuit le dimanche soir.

33.03.04 Pour les employés de la troisième équipe dont la semaine de travail commence le dimanche soir, le dimanche débutera le samedi matin à 7:00h, 7:30h ou 8:00h et se terminera le dimanche matin à 7:00h, 7:30h ou 8:00h, selon l'heure de commencement de l'équipe.

33.04 Rémunération pour les heures supplémentaires

- a) Le taux horaire majoré de 50% pour les heures travaillées au delà de huit (8) heures, mais pas au delà de douze (12) heures sur une équipe.
- b) Le taux horaire majoré de 100% pour les heures travaillées au delà de douze (12) heures sur une équipe.
- c) Le taux horaire majoré de 50% pour les heures travaillées dans les vingt-quatre (24) heures du samedi (taux horaire majoré de 100% après huit heures).
- d) Le taux horaire majoré de 100% pour tout le temps travaillé dans les vingt-quatre (24) heures du dimanche.
- e) Le taux horaire majoré de 100% en plus de la paie régulière de congé pour toutes les heures travaillées pendant un congé d'usine.

Nonobstant ce qui précède, tout employé qui travaille des heures supplémentaires autorisés se verra assuré une rémunération minimum d'une demi-heure au taux horaire régulier.

B. J. J.
J. J.

ARTICLE 34

PRIME D'ÉQUIPE

34.01 Une prime de \$0.40 l'heure sera accordée à tous les employés qui travaillent sur des équipes commençant à ou après 15:00h.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

Shelam Robert Kinn

28/3/82

DATE

Handwritten signature

33.05 Un employé qui commence à travailler sur un projet pendant les heures de son équipe régulière et qui continue à travailler sans interruption jusqu'aux heures régulières de son équipe la journée suivante, continuera à être rémunéré au taux horaire majoré.

33.06 Un employé à qui l'on demande de se rapporter au travail avant l'heure de commencement normale de son équipe aura la possibilité de travailler les heures complètes de cette équipe régulière.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

M. Lalum

Paul Lewis

29/3/82

DATE

B. Lalum

me

ARTICLE 35

RÉMUNÉRATION MINIMUM

- 35.01 Lorsqu'un employé est appelé durant son temps libre pour se présenter au travail en dehors de son horaire normal de travail (soit quotidien ou hebdomadaire), ceci sera considéré comme un appel d'urgence. Toutefois, lorsque l'on demande à un employé de demeurer au travail plus tard un jour qu'il s'est présenté au travail ou lorsque l'on demande à un employé, avant qu'il ne quitte son travail, de se présenter le lendemain à son heure normale ou autre heure de commencement, ceci ne sera pas considéré comme un appel d'urgence.
- 35.02 Lorsqu'un employé doit faire des voyages de retour supplémentaires de sa résidence à son endroit de travail suite à un appel d'urgence, il sera rémunéré pour deux (2) heures de temps de voyage à son taux régulier et il recevra le taux de salaire pour heures supplémentaires pour les heures travaillées. La rémunération totale de temps de voyage et de temps de travail ne sera pas moins de quatre (4) heures au taux régulier. Lorsqu'un homme de métiers se rapporte au travail pour un appel d'urgence, on lui garantira un minimum de deux (2) heures de travail au taux majoré applicable selon l'article 33.
- 35.03 Lorsqu'un appel d'urgence ne nécessite pas de voyage supplémentaire mais exige de l'employé qu'il se présente plus tôt que l'heure normale de commencement de son horaire journalier régulier, l'employé sera payé une (1) heure de temps de voyage et il recevra le taux majoré pour heures supplémentaires pour les heures travaillées avant son heure normale de commencement.

R. M.

De

35.04 Tout employé qui se présente à son travail comme à l'habitude et qui est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible sera payé l'équivalent de quatre (4) heures de travail au taux normal pour cette journée, sauf lorsque le manque de travail est causé par une panne d'électricité, ou par une défectuosité dans la machinerie ou par toute autre cause hors du contrôle de la Compagnie.

35.05 Tout employé qui travaille des heures supplémentaires exigées par la Compagnie pour l'inventaire annuel se verra assuré de quatre (4) heures supplémentaires consécutives.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

Isabelle

Robert Bernier

DATE

23/3/82

S. Dal

ARTICLE 36

JOURS FÉRIÉS

36.01 Les employés dont la Compagnie ne requiert pas les services pendant les jours fériés énumérés ci-dessous seront payés pour huit (8) heures, (sauf les employés à temps partiel qui seront payés pour leurs heures normales) à leur taux horaire régulier, à condition que ces congés soient officiellement observés le jour où un employé travaillerait normalement, et à condition que les employés aient été payés pour le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant un tel congé. Ceci ne s'appliquera pas dans le cas où un employé reçoit un salaire de la Compagnie pour une de ces journées pour toute autre raison.

36.01.01 Dès la date de ratification de la convention collective, les jours fériés seront:

Jal 25 juin 1982 *Jal*

* Fête Spéciale	24 mai 1982
- Fête de la Reine ou Fête de Dilland	24 juin 1982
Fête Nationale du Québec	2 juillet 1982
Fête du Canada	6 septembre 1982
Fête du Travail	11 octobre 1982
Jour d'Action de Grâce	

Les 23, 24, 27, 28, 29, 30 et 31 décembre 1982

36.01.02 Dans la deuxième année de la convention collective les jours fériés seront:

Jal

Vendredi Saint	1 avril 1983
* Fête Spéciale	4 avril 1983
- Fête de la Reine ou Fête de Dilland	23 mai 1983
Fête Nationale du Québec	24 juin 1983
Fête du Canada	1 juillet 1983
Fête du Travail	5 septembre 1983
Jour d'Action de Grâce	10 octobre 1983

Les 23, 26, 27, 28, 29, 30 décembre 1983 et le 2 janvier 1984.

Jal
2.5.82

36.01.03 Dans la troisième année de la convention collective, les jours fériés seront:

Vendredi Saint *St-John* 20 avril 1984
* Fête Spéciale 23 avril 1984
Fête de la Reine *Titte de* 21 mai 1984
Fête Nationale du Qué. *Dallard* 25 juin 1984
Fête du Canada 2 juillet 1984
Fête du Travail 3 septembre 1984
Jour d'Action de Grâce 8 octobre 1984

Les 24, 25, 26, 27, 28, 31 décembre 1984 et le 1 janvier 1985.

* Si le gouvernement fédéral ou provincial introduisait une nouvelle fête légale (par exemple jour du Patrimoine canadien), cette journée supplanterait la journée additionnelle accordée au mois d'avril.

36.02 Lorsqu'un des jours fériés énumérés plus haut tombe un samedi ou un dimanche, le congé sera reporté au premier jour ouvrable suivant.

36.03 Si le gouvernement fédéral déclarait un congé férié additionnel et si la Compagnie décidait de fermer l'usine ce jour-là, le tout serait discuté avec le Syndicat.

36.04 Lorsqu'un jour férié tombe le jour de congé d'un employé du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra, à la discrétion de la Compagnie soit une journée supplémentaire de congé avec paie soit le paiement du congé à la place. Les jours fériés qui tombent un samedi seront considérés comme des journées normales pour les fins de paie.

JL
2.5.82

36.05 Si pendant les vacances d'un employé un jour férié tombe un jour normal de travail, l'employé aura droit à une journée de vacances additionnelle payée.

36.06 Afin de déterminer la méthode de paie pour les jours fériés, le jour pendant lequel une équipe commence régira le paiement de toutes les heures de cette équipe.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature] *[Signature]*

DATE

29/3/82

[Handwritten signature]

LETTRE D'ENTENTE

RETARDS OCCASIONNELS

La Compagnie continuera à inscrire les retards et les absences des employés sur la fiche d'assiduité. Les retards occasionnels inférieurs à quinze (15) minutes ne seront pas retenus de la paie de l'employé à moins que celui-ci ait à son dossier un avertissement formel pour retards excessifs. Les retards occasionnels de plus de quinze (15) minutes pourront être payés à la discrétion du chef de section.

Pour la Compagnie (NTC)

[Signature]

Pour le Syndicat (STCC)

[Signature]

DATE

27/3/82

[Handwritten initials]

ARTICLE 37
VACANCES

37.01 Un employé aura droit à des vacances payées chaque année, en fonction de son service continu avec la Compagnie en date du 30 juin de l'année courante, comme suit:

										Durée de vacances payées	
37.01.01											
Un	(1)	plein mois de travail mais moins que		deux	(2)	plein mois de travail		-	1	jour	
Deux	(2)	"	"	trois	(3)	"	"	"	-	2	jours
Trois	(3)	"	"	quatre	(4)	"	"	"	-	3	jours
Quatre	(4)	"	"	cinq	(5)	"	"	"	-	4	jours
Cinq	(5)	"	"	six	(6)	"	"	"	-	5	jours
Six	(6)	"	"	sept	(7)	"	"	"	-	6	jours
Sept	(7)	"	"	huit	(8)	"	"	"	-	7	jours
Huit	(8)	"	"	neuf	(9)	"	"	"	-	8	jours
Neuf	(9)	"	"	dix	(10)	"	"	"	-	9	jours
Dix	(10)	"	"	douze	(12)	"	"	"	-	2	semaines
Douze	(12)	"	"	cinq	(5)	ans de service continu		-	2	semaines	

ARTICLE 37 (suite)

B. J. J.
J. J.

37.01.02 Après cinq (5) ans de service continu,
mais moins de dix (10) ans - trois (3)
semaines.

37.01.03 Après dix (10) ans de service continu,
mais moins de dix-neuf (19) ans -
quatre (4) semaines.

37.01.04 Après dix-neuf (19) ans de service
continu - cinq (5) semaines.

37.01.05 En vigueur en 1983

1) Après dix-neuf (19) ans de service
continu, mais moins de trente (30)
ans - cinq (5) semaines.

2) Après trente (30) ans de service
continu - six (6) semaines.

37.01.06 En vigueur en 1984

1) Après dix-neuf (19) ans de service
continu, mais moins de vingt-neuf
(29) ans - cinq (5) semaines.

2) Après vingt-neuf (29) ans de service
continu - six (6) semaines.

B. Del

del

- 37.02 En vertu de cet article, la paie de vacances pour un employé qui a moins de dix (10) mois de service sera calculée sur la base de huit (8) heures au taux de salaire de l'employé pour chaque journée de vacances.
- 37.03 Le taux de salaire de l'employé en vigueur le huitième vendredi précédent la période régulière de vacances (28 mai 1982, 27 mai 1983 et 25 mai 1984) sera utilisé comme base de calcul lorsqu'un employé qui a moins d'un (1) an de service prend ses vacances le ou après le 1er juillet. Le taux de salaire de l'employé en vigueur quatre (4) semaines avant sa période réelle de vacances sera utilisé comme base de calcul lorsqu'un employé prend ses vacances avant le 1er juillet.
- 37.04 Le taux de salaire hebdomadaire pour les vacances des employés sera calculé de façon suivante:
- 37.04.01 La paye de vacances pour un employé qui a dix mois ou plus de service continu sera de 2% de ses gains du 1er juillet précédent jusqu'au 30 juin, ou quarante (40) heures à son taux régulier plus l'indemnité de vie chère, selon l'éventualité la plus favorable à l'employé, pour chacune de deux premières semaines de vacances auxquelles il a droit.
- 37.04.02 Pour chaque semaine additionnelle après la deuxième semaine, la paye de vacances sera basée sur le taux régulier pour quarante (40) heures plus l'indemnité de vie chère.

B. J. M.

M.

37.05 Les vacances doivent être prises au plus tard le 30 avril suivant l'année pour lequel les vacances ont été accumulés.

37.06 Lorsqu'un employé a été en congé autorisé sans salaire pour une période accumulée de plus de soixante (60) jours, ses vacances devront être réduites conformément au tableau suivant pour chaque période de trente (30) jours de congé autorisé en excès de soixante (60) jours:

Service continu	Réduction de crédit de vacances
Douze (12) mois mais moins de cinq (5) ans	1 jour
Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans.	1½ jours
Dix (10) ans mais moins de dix-neuf (19) ans.	2 jours
Dix-neuf (19) ans et plus en 1982, dix-neuf (19) ans mais moins de trente (30) ans en 1983 et dix-neuf (19) ans mais moins de vingt-neuf (29) ans en 1984.	2½ jours
Trente (30) ans et plus en 1983, vingt-neuf (29) ans et plus en 1984.	3 jours

37.07 Un ancien employé qui est ré-embauché et dont le service passé est raccordé au moment du ré-embauchage accumulera des crédits de vacances à compter de cette date d'embauchage en fonction de son service crédité à la date de ré-embauchage. Un ajustement sera fait pour les crédits de vacances accumulés et payés à un tel employé au moment d'une mise à pied et couvrant la période écoulée depuis le 30 juin précédent.

37.08 Lorsqu'un employé payé à la semaine ou au mois est transféré à un poste à l'heure, la période de vacances sera calculée selon son status au 30 juin de l'année courante.

AS-M

del

37.09 Les deux (2) dernières semaines qui sont entièrement dans le mois de juillet seront considérées comme la période régulière de vacances pendant laquelle, si possible, l'usine sera fermée. Lorsqu'il est praticable, la Compagnie donnera du travail aux employés qui n'ont pas droit à des vacances en vertu de ce régime.

37.09.01 Lorsqu'il est praticable, les vacances seront accordées durant les deux (2) dernières semaines de juillet et les deux (2) premières d'août. La Compagnie se garde le droit de choisir des employés parmi ceux qui ont droit à des vacances pour travailler pendant cette période. Ces employés prendront leurs vacances à toute autre époque qui pourra être convenue et sur la base d'ancienneté lorsque les employés désirant la même période ne peuvent tous être accomodés.

Dans des circonstances autres que des cas d'urgence, lorsqu'il est requis d'un employé de prendre ses vacances à une autre époque que pendant la période régulière de vacances, il devra être avisé au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de la période régulière de vacances.

37.10 Indemnité de vacances lors de la cessation d'emploi:

Lorsque l'employé quitte l'emploi de la Compagnie après le 30 juin, les vacances additionnelles accumulées mais non utilisées après cette date seront payées au taux de salaire régulier en excluant l'indemnité de vie chère ou en conformité avec la loi, selon la méthode la plus avantageuse pour l'employé.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature] *[Signature]*

[Signature]
29/3/82
DATE

ARTICLE 38

AVANTAGES SOCIAUX

- 38.01 La Compagnie mettra à la disposition des employés un régime de retraite et autres avantages sociaux tels que décrits à l'alinéa 11 de l'annexe "A" de la présente convention collective.
- 38.02 La Compagnie convient que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura pas de réduction des avantages sociaux prévus par les autres régimes de la Compagnie tels que stipulés à l'annexe "A" de la présente convention collective.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature] *[Signature]*

2-5-82
DATE

ARTICLE .39

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

- 39.01 L'indice des prix à la consommation de août 1981 de Statistique Canada (1971 - 100), publié en septembre 1981 (240.6), sera la base de tous les calculs de l'indemnité de vie chère.
- 39.02 Le montant de l'indemnité de vie chère sera calculé sur les changements, à la hausse ou à la baisse, de l'indice des prix à la consommation (1971).

IPC pour le mois de	Publié en (et payable à la première période de paye qui suit)	Formule IVC
1982 février mai août	mars (payable le 24 mai) juin septembre	1¢ pour chaque changement de .34 de l'IPC
1982 novembre 1983 février mai août	décembre mars juin septembre	1¢ pour chaque changement de .33 de l'IPC
1983 novembre 1984 février mai août novembre	décembre mars juin septembre décembre	1¢ pour chaque changement de .30 de l'IPC

L'indemnité de vie chère ajustée sera payée à partir du début de la période de paye qui suit la publication de l'indice.

En aucun cas, une baisse dans l'indice des prix à la consommation en-dessous de la base (240.6), n'entraînera une diminution dans l'échelle négociée des salaires. De plus, aucun changement, rétroactif ou autre ne sera fait à cause d'une révision à l'indice publié par Statistique Canada.

ls.
Jal
2.5.82

39.03 Le calcul pour chacune des nouvelles formules IVC sera basé sur un nombre exact des cents l'heure, au dixième le plus près de l'indice.

39.04 L'indemnité de vie chère payable d'après la convention précédente sera intégrée à toutes les échelles de salaires comme suit:

- a) A compter de la date de ratification, 55¢ sera intégré à toutes les échelles de salaires et un reste de \$1.11 l'heure continuera d'être payé en sus des taux de salaires.
- b) A compter du 1er novembre, 1982, une somme additionnelle de 55¢ sera intégrée à toutes les échelles de salaires et un reste de 56¢ l'heure continuera d'être payé en sus des taux de salaires.
- c) A compter du 31 octobre 1983, une somme — additionnelle de ~~55¢~~ sera intégrée à toutes — les échelles de salaires et un reste de ~~50¢~~ l'heure continuera d'être payé en sus des taux de salaires.

Handwritten signatures:
J. J. J.
J. J. J.

39.05 Le maintien du versement de l'indemnité demeure lié à la publication officielle par Statistiques Canada (1971 - 100) de l'indice mensuel des prix à la consommation calculé selon les critères et dans les formes utilisés dans le cas de l'indice publié en septembre 1981.

39.06 L'indemnité de vie chère sera accordée aux employés pour le nombre total d'heures travaillées. Sont considérées à cette fin comme heures travaillées:

Les heures travaillées pendant l'horaire normal de travail.

Les heures supplémentaires effectivement travaillées.

Les jours fériés.

Les heures de vacances rémunérées.

Les heures de congés rémunérées accordées en cas de décès *et de naissance*

Les heures de congés rémunérées accordées en cas de fonctions judiciaires ou de citation devant les tribunaux.

39.07 a) L'indemnité de vie chère ne sera pas comprise dans le "salaire moyen hebdomadaire" dont il est question à l'alinéa .04 de l'article 37 "Vacances", de la convention collective.

b) La paye de vacances des employés sera calculée d'après la moyenne de leur salaire hebdomadaire selon la définition qui en est donnée aux alinéas 37.04.01 et 37.04.02, et ils recevront en plus, pour chaque semaine de vacances, quarante (40) fois le taux horaire de l'indemnité de vie chère en vigueur à la date à laquelle ils prendront leurs vacances.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

B. Orl
J. Lalama _____ *[Signature]* _____

DATE

29/3/82

76 "

ARTICLE 40

→

←

RÉGIME D'ADMINISTRATION DES
SALAIRES
GRADES 14W02 A 14W09 INCLUSIVEMENT

40.01 Taux d'embauche

40.01.01 Un nouvel employé débutera au taux d'essai * du grade auquel il est affecté.
* \$0.20 de moins que le taux du grade.

40.01.02 Après avoir complété sa période d'essai (selon l'article 16.01.02) de façon satisfaisante, l'employé recevra le taux de son grade.

40.02 Changement de taux à la suite d'une reclassification.

40.02.01 Lorsqu'un employé est reclassifié à un grade supérieur, le taux du nouveau grade entrera en vigueur au début de la période de paie qui suit le premier mois complet dans le nouveau grade.

40.02.02 Lorsqu'un employé est reclassifié temporairement à un grade supérieur pour remplir un emploi vacant dû à la période de vacances, aux besoins d'urgence ou aux fluctuations temporaires du volume de travail, cet employé recevra le taux du grade supérieur. Ce taux révisé entrera en vigueur au début de la période de paie qui suit immédiatement la date de l'affectation au nouveau grade. A la fin de son affectation temporaire, l'employé retournera à son grade et à son taux antérieur conformément à l'alinéa 40.03.02.

a) Lorsqu'un employé est reclassifié à un grade supérieur pour une période de plus de six (6) mois, son affectation sera considérée comme permanente, sauf lorsque cette reclassification est due à une affectation saisonnière ou pour remplacer un employé en congé de maladie.

H. J. J.

J. J.

40.02.03 Lorsqu'un employé est réintégré dans une tâche à laquelle il a déjà été assigné dans un grade supérieur, le changement de taux se fera au début de la période de paie qui suit la date de sa réintégration.

40.02.04 Lorsqu'un employé est reclassifié à un grade supérieur auquel il a déjà été assigné, le changement de taux se fera au début de la période de paie qui suit immédiatement la date de sa réintégration.

40.03 Changement de taux à la suite d'une reclassification à un grade inférieur

40.03.01 Lorsqu'un employé est rétrogradé le nouveau taux entrera en vigueur un mois après la date effective de la rétrogradation.

40.03.02 Un employé rétrogradé à la fin d'une affectation temporaire retournera au taux de son grade antérieur, au début de la période de paie qui suit immédiatement la date effective de la reclassification.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

M. L. L. *Robert B...*

Boile

27/13/82
DATE

ARTICLE 41

RÉGIME D'ADMINISTRATION DES
SALAIRES
VÉRIFICATEURS-TECHNICIENS

41.01 Le Régime d'administration des salaires pour les
grades 14W02 à 14W09 inclusivement s'applique
aussi aux Vérificateurs-Techniciens dans les
grades de ~~V1~~ à V4.
14001 14004

Pour la Compagnie (NTC)

Pour le Syndicat (STCC)

J. L. L...

K. L. L...

DATE 29/3/82

AS one

RÉGIME D'ADMINISTRATION DES
SALAIRES
METIERS SPÉCIALISÉS

42.01 Le régime d'administration des salaires pour les grades 14W02 à 14W09 inclusivement s'applique aussi aux métiers spécialisés *dans les grades 14T01 à 14T03*

Pour la Compagnie (NTC)

Pour le Syndicat (STCC)

J. Leclerc

Robert Perron

DATE *29/3/82*

A. M.



ARTICLE 43

ÉCHELLE DES SALAIRES
 PRODUCTION - USINE D'AYLMER
 EN VIGUEUR

<u>GRADE</u>	<u>DATE DE RATIFICATION</u>	<u>1 NOV./82</u>	<u>31 OCT./83</u>	<u>29 OCT./84</u>
14W02	8.29	9.19	10.04	10.13
14W03	8.49	9.39	10.24	10.33
14W04	8.69	9.64	10.54	10.65
14W05	9.00	9.95	10.85	10.96
14W06	9.31	10.26	11.16	11.27
14W07	9.67	10.72	11.67	11.79
14W08	9.98	11.03	11.98	12.10
14W09	10.18	11.23	12.18	12.30

Jal
 2.5.82

ps

ARTICLE 44

ÉCHELLE DES SALAIRES
VERIFICATEURS-TECHNICIENS - USINE D'AYLMER

<u>GRADE</u>	<u>DATE DE RATIFICATION</u>	<u>1 NOV./82</u>	<u>31 OCT./83</u>	<u>29 OCT./84</u>
14V01	9.66	10.71	11.66	11.78
14V02	9.97	11.02	11.97	12.09
14V03	10.28	11.33	12.28	12.40
14V04	10.48	11.53	12.48	12.60

*Jul
2.5.82
MS*

ARTICLE 45

ÉCHELLE DES SALAIRES
MÉTIER S SPÉCIALISÉS - USINE D'AYLMER

<u>GRADE</u>	<u>DATE DE RATIFICATION</u>	<u>1 NOV./82</u>	<u>31 OCT./83</u>	<u>29 OCT./84</u>
14T01	11.05	12.25	13.35	13.52
14T02	11.31	12.51	13.61	13.78
14T03	11.57	12.77	13.87	14.04

Jal
2.5.82
pa

PRODUCTION ININTERROMPUE

46.01 Pendant la durée de cette convention et pendant la période au cours de laquelle des négociations seront en marche pour le renouvellement de la convention, la Compagnie s'engage à ne pas faire de lock-out et le Syndicat s'engage à ne pas faire de ralentissement de travail, de grève ou autre arrêt de travail ou intervention qui pourrait causer une interruption de la production.

Pour la Compagnie (NTC)

[Signature]

Pour le Syndicat (STCC)

[Signature]

Raymond Kelly

Lem Beard

Maue Schmitt

Raymond Lawler

John J. Schell

17 die 1981
DATE

B
al

VALIDITÉ

47.01 Si pour une raison quelconque, une partie de cette convention était déclarée nulle et illégale cela n'affecterait en rien la validité du reste de la convention.

47.02 La Compagnie convient que les privilèges généraux existants et non inclus dans cette convention ne seront pas retirés pendant la durée de cette convention sans motif juste et suffisant. La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat de tout changement projeté.

Pour la Compagnie (NTC)

Malan

Pour le Syndicat (STCC)

Robert Gervais

Raymond Kelly

Rémi Bédard

Maud Lepoutre

Raymond Laufer

Terri L. Labelle

17 die 1981
DATE

B.
me

ARTICLE 48

ENTREPÔT DE HULL

Les parties s'entendent à reconnaître les conditions particulières suivantes qui s'appliquent uniquement à l'établissement du 171 Jean-Proulx à Hull.

48.1

Attendu que le Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 100, a été dûment accrédité le 18 octobre 1976 par le Ministère du travail et de la main d'oeuvre, en vertu des dispositions du Code du Travail du Québec, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les employés de production, salariés au sens du Code du Travail, sauf les surveillants, les ingénieurs et les techniciens, commis de bureau, membres du service médical, les gardes de sécurité et les employés occasionnels de la Compagnie à ses établissements situés à: R.R. #2, Chemin Pink, Aylmer, Québec et 171 Jean-Proulx, Hull, Québec.

48.2

La Compagnie convient de mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage recouvert de verre et fermé à clef, à la satisfaction des deux parties à un endroit convenable pour la Compagnie et pour le Syndicat.

JAL

B. AL

→
48.3.1

Aux fins d'une représentation syndicale, et si requis par le Syndicat pour l'administration de cette convention, la Compagnie convient de reconnaître un délégué exclusivement pour l'établissement du 171 Jean Proulx, Hull.

Advenant que le nombre d'employés à l'établissement du 171 Jean Proulx dépasse 105 employés, le nombre de délégués sera fixé de la même manière que pour l'établissement du Chemin Pink, Aylmer.

48.3.2

Le délégué exclusivement à l'établissement du 171 Jean Proulx Hull pourra avoir son poste normal de travail à l'établissement du 171 Jean Proulx, Hull ou Chemin Pink, Aylmer. Les délégués pour l'établissement du Chemin Pink, Aylmer devront avoir leur poste normal de travail à l'établissement du Chemin Pink, Aylmer.

48.4

Les membres du comité exécutif seront toujours assignés à l'équipe de jour, et ne seront pas mutés hors des établissements du Chemin Pink, Aylmer ou du 171 Jean Proulx, Hull durant leur mandat sans le consentement du Syndicat. Le consentement du dirigeant en question servira de consentement du Syndicat dans ce cas.

Handwritten signature
B. M.

- 48.05.01 La Compagnie s'engage à donner mensuellement au Syndicat la liste des employés régis par cette convention. Cette liste sera préparée par département et par ancienneté et comprendra l'établissement, le matricule, le nom et le sexe ainsi que le grade, le numéro d'analyse et le code de la fonction à laquelle l'employé est affecté.
- 48.05.02 La Compagnie s'engage à donner mensuellement au Syndicat une liste comportant les détails suivants: le nom, le matricule, l'état civil, le numéro de département, l'établissement, l'adresse et le numéro de téléphone, de tous les employés qui sont régis par cette convention et tels qu'inscrits sur les dossiers de la Compagnie.
- 48.05.03 La Compagnie s'engage à donner au Syndicat quatre (4) fois par année en février, mai, août et novembre les listes suivantes:
- a) tous les employés par ordre d'ancienneté y compris l'établissement, le département, le grade, le matricule, et la date de service continu;
 - b) tous les employés par grade et par ancienneté y compris le matricule, le département, l'établissement et le salaire horaire.
- 48.06 Aux fins de l'application de l'article 16 (ancienneté), l'établissement du 171 Jean Proulx à Hull est considéré au même titre que l'usine d'Aylmer.

F. de la

48.07 Les articles 17.01.09 et 17.02.05 sont modifiés par l'alinéa suivant:

- d) S'il n'a pas été avisé vingt-quatre (24) heures avant la mutation, l'employé qui est affecté temporairement ou muté latéralement à un autre établissement selon les dispositions des alinéas précédents aura l'occasion (aux fins de transport pour son retour à domicile) de revenir à l'établissement d'origine avant la fin prévue de l'heure de sortie de son équipe de travail.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

Malcom Robertson

29.3.82
DATE

P. Mc

← ARTICLE 49

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

49.01 Lorsque la Compagnie introduit un équipement de production de type ou nature différente de celui utilisé actuellement par la Compagnie, ou quand des modifications substantielles sont apportés à l'équipement existant ayant comme résultat prévisible et direct,

a) le déplacement de dix (10) employés ou plus, ou

b) le changement de position et de grade de dix (10) employés ou plus,

la Compagnie en avisera le Syndicat aussitôt que la planification est suffisamment avancé pour faire des propositions définitives. Elle mettra à jour l'information divulguée à mesure que des changements ou modifications additionnelles ont lieu.

Dans de telles circonstances, des rencontres seront prévues avec le Syndicat pour discuter de la situation et pour présenter les données pertinentes sur les points suivants:

- la nature du changement
- la date approximative prévue pour l'implantation.
- un estimé du nombre d'employés, de grades, de départements et de genres d'emploi censés être touché par les changements.

49.02 Les employés affectés aux emplois touchés auront le droit de déplacer selon les modalités de l'article 18 (Effet d'un manque de travail).

*Bone
Jue*

49.03 Les employés affectés qui ne peuvent pas maintenir leur grade verront leur taux de salaire protégé pour une période de douze (12) mois. Les employés ayant plus de cinq (5) ans de service continu verront leur taux de salaire protégé pour une période de douze (12) mois ou la durée de la présente convention collective, selon ce qui est le plus avantageux pour l'employé.

49.04 Les employés affectés auront le droit de postuler un emploi au même grade sans la restriction de douze (12) mois mentionné aux alinéas 17.01.05 et 17.02.05.

Si l'employé affecté a le plus d'ancienneté parmi les employés qui ont postulé le poste, il sera choisi et il recevra au besoin la formation normalement accordée à une personne qualifiée qui est choisie pour un poste affiché.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

Malcolm Robert Krasni

DATE

29/3/82

B. de

ANNEXE "A"

PENSIONS ET AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

1. Préambule

- 1.1 La présente annexe, qui fait partie intégrante de la convention collective de travail (ci-après appelée la "Convention") précise les nouveaux régimes et les modifications apportées aux régimes existants applicables aux salariés en fonction pendant la durée de la Convention, le partage des frais inhérents ainsi que les modalités du maintien des régimes non contractuels de la Compagnie.
- 1.2 La date d'entrée en vigueur des modifications est indiquée, le cas échéant, aux paragraphes ci-après s'y rapportant.
- 1.3 La durée des régimes est précisée dans la Convention, sauf en ce qui a trait au régime de retraite qui, sous réserve du paragraphe 11.2 ci-après, est fixée du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1984, inclusivement.
- 1.4 Les ententes relatives aux régimes visés par la présente annexe peuvent être remplacées ou modifiées d'un commun accord par les parties aux présentes au moyen d'annexes ajoutées à la Convention, mais sans qu'il y ait d'effet sur la durée de la Convention.
- 1.5 Les régimes visés par la présente annexe seront, à l'expiration de la Convention, automatiquement prorogés jusqu'à la ratification d'une nouvelle convention ou jusqu'à ce que le Syndicat soit autorisé par la loi à déclencher la grève ou que la Compagnie ait le droit de recourir au lockout.
- 1.6 La Compagnie rédigera le texte convenu et, en temps voulu, des règlements administratifs, nouveaux ou revus, ainsi que des sommaires concernant la pension et les autres avantages pris en charge par elle et exposés dans la Convention. Les textes et sommaires seront soumis au Syndicat pour examen.

dal

ps

Jnl

1.7. Pour les fins de la présente annexe, on adoptera les définitions suivantes:

- a) Par "Groupe assuré" on entend les catégories de classes ou de grades de poste comme suit:

<u>Groupe assuré</u>	<u>Classes de poste</u>
1	14W01 - 14W04
2	14W05 - 14W08 14V01 - 14V03
3	14V04, métiers

- b) Par "Personnes à charge admissibles" on entend, en ordre décroissant de priorité:

- i) le conjoint (au sens donné par le Régime de retraite négocié de Northern Telecom)
- ii) les enfants à charge
- iii) les parents à charge

2. Régime complémentaire d'assurance-hospitalisation de la Croix Bleue du Québec.

2.1 La Compagnie continuera de fournir aux employés la possibilité d'adhérer au régime facultatif en titre qui rembourse l'écart entre le tarif du séjour en salle commune et celui en chambre semi-privée et qui se trouvait en vigueur à l'expiration de la Convention.

2.2 Les frais d'adhésion à ce régime sont à la charge du salarié, y compris toute majoration éventuelle de prime intervenant en cours de Convention.

3. Régime complémentaire d'assurance-santé de la Croix Bleue du Québec

3.1 La Compagnie s'engage à maintenir le régime en titre aux conditions en vigueur à l'expiration de la Convention.

3.2 Le régime est pris en charge par la Compagnie, y compris les majorations éventuelles de primes en cours de Convention pour les garanties du présent régime.

4. Régime d'assurance optique de la Croix Bleue du Québec

4.1 A compter du 1er juillet 1982, la compagnie fournira le régime d'assurance optique de la Croix Bleue du Québec qui couvrera des remboursements dans une proportion de 50%, sans déduction de franchise et sous réserve d'un remboursement maximum de 50\$ par personne au cours de toute période de deux (2) années consécutives. Le 1er janvier 1984 le remboursement maximum sera porté à 65\$ par personne au cours de toute période de deux (2) années consécutives.

dal

B

dal

5. Régime des soins dentaires de la Croix Bleue de Québec

- 5.1 La Compagnie continuera de fournir le Régime de base des soins dentaires de la Croix Bleue du Québec et l'avenant 2 avec remboursement des frais engagés jusqu'au 30 avril 1982 suivant le barème de 1979 de l'Association dentaire concernant les garanties du régime, et suivant le barème de 1981 de l'Association dentaire pour les frais exposés à compter du 1er mai 1982.
- 5.2 À compter du 1er janvier 1983 les règlements seront faits selon le barème de 1982 de l'Association dentaire.
- 5.3 À compter du 1er janvier 1983, la Compagnie élargira la couverture du régime en titre pour y inclure l'avenant 1 du régime des soins dentaires de la Croix Bleue du Québec pour les soins endodontiques et périodontiques qui seront remboursés dans une proportion de 50%, sans déduction d'aucune franchise et sous réserve d'un remboursement maximum de 1 000 \$ par personne pendant la durée de la Convention. Les règlements en vertu de cet avenant seront faits selon le barème de 1982 de l'Association dentaire.
- 5.4 À compter du 1er janvier 1984, la Compagnie élargira la couverture du régime en titre pour y inclure l'avenant 3 du Régime des soins dentaires de la Croix Bleue du Québec pour les soins orthodontiques qui seront remboursés dans une proportion de 50%, sans déduction d'aucune franchise et sous réserve d'un remboursement maximum de 1 000 \$ par personne à vie. Les règlements en vertu de cet avenant seront faits selon le barème de 1982 de l'Association dentaire.

Jul
AS
Jul

5.5 Les frais du régime, y compris toute majoration éventuelle de prime seront pris en charge par la Compagnie pour toute la durée de la Convention.

6. Régime d'assurance-maladie et accident

6.1 La Compagnie maintiendra le régime d'assurance-maladie et accident qui se trouvait en vigueur à l'expiration de la Convention.

6.2 La Compagnie ré-examinera ses règlements concernant les congés payés en vue de suivre des traitements médicaux prescrits à l'égard d'incapacité existantes, les modifications éventuelles à ces règlements ne devant être apportées que sur la recommandation du directeur médical de la Compagnie.

6.3 Le régime ne subira aucune autre modification.

mal
B.

mal

7. Régime d'invalidité de longue durée

7.1 Jusqu'au 30 avril 1982, la Compagnie maintiendra le régime d'invalidité de longue durée qui était en vigueur à l'expiration de la Convention.

7.2 À compter du 1er mai, 1982, ce régime garantira des prestations mensuelles établies selon le tableau suivant pour les employés admissibles qui cessent de recevoir des prestations au titre du régime d'assurance-maladie et accident, après le 30 avril 1982.

<u>Group assuré</u>	<u>Prestations mensuelles</u>
1	800 \$
2	850 \$
3	1 000 \$

7.3 Le tableau du paragraphe 7.2 ci-dessus s'applique aux salariés qui, à la fin des prestations au titre du régime d'assurance maladie et accident, ont un service continu d'au moins cinq ans à la Compagnie. Les salariés dont le service continu est de moins de cinq ans recevront une prestation mensuelle de 250 \$.

ps
Jal

7.4 Les prestations du régime d'invalidité versées à un salarié seront réduites de manière que la somme formée du montant fixé par le paragraphe 7.2 ou 7.3 et de la prestation primaire mensuelle d'invalidité versée simultanément pour la même invalidité par des régimes statutaires n'excède par 90% des gains mensuels ordinaires reçus de la Compagnie par le salarié au début de son invalidité.

7.5 Si un salarié touchant des prestations d'invalidité de longue durée revient au travail à temps plein ou partiel, il subira une réduction des prestations de manière que la somme formée des prestations mensuelles et les gains tirés de son travail ne dépasse pas 75% des gains ordinaires qu'il touchait de la Compagnie au moment de l'invalidité.

7.6 Nonobstant les paragraphes 7.4 et 7.5 les prestations d'invalidité de longue durée ne seront pas inférieures à 125 \$ par mois.

7.7 Tout le temps que durent les prestations d'invalidité de longue durée l'adhésion de l'employé aux régimes suivants est maintenue:

- Assurance hospitalisation de la Croix Bleue du Québec
- Assurance-santé complémentaire de la Croix Bleue du Québec
- Régime d'assurance optique de la Croix Bleue du Québec pour les personnes qui commencent à recevoir des prestations au titre du Régime d'invalidité de longue durée le ou après le 1er juillet 1982.
- Régime des soins dentaires de la Croix Bleue du Québec, avenant 1 pour les personnes qui commencent à recevoir des prestations au titre du régime d'invalidité de longue durée le ou après le 1er janvier 1983; et l'avenant 3 pour ceux qui commencent à recevoir des prestations le ou après le 1er janvier 1984.
- Régime de rente de retraite
- Assurance-vie de groupe 1e et 2e parties
- Régime d'adaptation pour survivants

Les avantages découlant des deux derniers régimes ci-dessus en vigueur au moment de l'invalidité auront préséance pendant la durée précisée ci-dessus.

Jul

annexe 11

7.8 Les prestations d'invalidité de longue durée seront versées tant que durera l'invalidité, jusqu'à l'âge de 65 ans, auquel moment commencera le paiement de la rente de base du régime de retraite.

7.9 Afin de déterminer l'admissibilité aux prestations du régime d'invalidité de longue durée, on entend par "invalidité" l'incapacité pour un employé d'accomplir toute tâche qui lui convient en raison de ses études, sa formation et son expérience.

Nonobstant la définition susmentionnée, s'il est concerné qu'un employé est admissible à des prestations d'invalidité aux termes du Régime de rentes du Québec - Régime de pension du Canada, cet employé sera aussi admissible à des prestations aux termes du régime d'invalidité de longue durée.

JML

R. JML

8. Régime d'assurance-vie de groupe

- 8.1 La Compagnie maintiendra le régime d'assurance-vie de groupe 1er partie, à participation facultative, qui était en vigueur à l'expiration de la Convention.
- 8.2 À compter du 1er juillet 1982, la Compagnie augmentera de 2 000 \$ chacun des montants de capitaux assurés inscrits au tableau du régime d'assurance-vie de groupe, 1er partie.
- 8.3 À compter du 1er janvier 1983 les montants dont il est question en 8.2 ci-dessus seront majorés de nouveau de 2 000 \$.
- 8.4 Seuls les employés en fonction au moment du rajustement du tableau des capitaux assurés seront admissibles au rajustement. Les employés en congé annuel seront réputés en fonction pour les fins du présent paragraphe. Les employés n'étant pas en fonction deviendront admissibles au rajustement après être retournés au travail une journée entière.
- 8.5 Le rajustement des capitaux assurés visés aux paragraphes 8.2 et 8.3 s'appliquera aussi aux garanties de décès par accident et de mutilation.
- 8.6 La prime mensuelle à la charge de l'employé pour l'assurance vie de groupe est de 0,50 \$ par tranche de 1 000 \$ après les premiers 10 000 \$ jusqu'au 30 juin 1982, et après les premiers 11 000 \$ jusqu'au 31 décembre 1982, et après les premiers 12 000 \$ par la suite.
- 8.7 À compter du 1er octobre 1982, la Compagnie ajoutera des capitaux assurés facultatifs de 40 000 \$ et 50 000 \$ au régime d'assurance-vie de groupe 2e partie.
- 8.8 Les employés qui sont ou deviennent membres du régime d'assurance-vie de groupe, 1er partie, le 30 septembre 1982 pourront, pendant les 90 jours précédents, soit adhérer au régime d'assurance-vie de groupe 2e partie, soit augmenter le montant du capital assuré aux termes de la 2e partie, selon le cas, sans subir d'examen médical. Passé ce délai, les conditions d'adhésion en vigueur pour demande tardive s'appliqueront.
- 8.9 Les autres conditions du régime constatées par le contrat d'assurance y afférent demeurent inchangées.

9. Régime d'adaptation pour survivants

- 9.1 Jusqu'au 30 avril 1982 la Compagnie maintiendra le régime d'adaptation pour survivants qui était en vigueur à l'expiration de la Convention.
- 9.2 À compter du 1er mai 1982 ce régime garantira le versement de prestations mensuelles aux personnes à charge d'un employé ayant au moins trois mois de service continu auprès de la Compagnie et qui décède pendant que le régime est en vigueur. Un montant forfaitaire sera ajouté s'il s'agit d'un décès accidentel survenu le ou après le 1er mai 1982 pendant que l'employé est au travail. Les montants seront versés comme suit:

<u>Groupe assuré</u>	<u>Prestation mensuelle</u>	<u>Montant forfaitaire</u>
1	375 \$	19 500 \$
2	400 \$	20 500 \$
		24 000 \$

9.3 Les prestations mensuelles seront versées pendant 60 mois consécutifs à compter du mois suivant le décès. Nonobstant ce qui précède, ces prestations cesseront dès qu'il n'y aura plus de personnes à charge admissibles survivant à l'assuré décédé.

9.4 La personne à charge aura l'opportunité de continuer à payer sur une base facultative, et ce pour une période équivalente en mois à celle mentionnée au paragraphe 9.3, les primes se rapportant au Régime complémentaire d'assurance-hospitalisation, au Régime complémentaire d'assurance-santé, ou au Régime d'assurance optique et au Régime d'assurance dentaire de la Croix Bleue du Québec.

10. Régime de transition de retraite

10.1 Jusqu'à la ratification de la Convention par le Syndicat, la Compagnie maintiendra le régime de transition qui était en vigueur à l'expiration de la Convention.

10.2 À compter du 1er janvier 1982, ce régime versera des prestations mensuelles aux employés qui prennent leur retraite pour la durée fixée au paragraphe 10.3. Le montant de la prestation sera égal au nombre d'années de service reconnues auprès de la Compagnie multiplié par le taux applicable ci-dessous:

<u>Groupe assuré</u>	<u>Taux applicable</u>
1	13 \$
2	14 \$
3	16 \$

10.3 La durée de la période pendant laquelle les employés auront droit de recevoir des prestations aux termes du régime sera déterminée comme suit:

<u>Service continu</u>	<u>Durée des prestations</u> (en mois)
15-16 ans	10
17-18 "	13
19-20 "	15
21-22 "	17
23-24 "	20
25-26 "	23
27-28 "	26
29-30 "	29
31-32 "	32
33-34 "	35
35-36 "	38
37-38 "	41
39-40 "	44
plus de 40 ans	44

10.4 Si un employé admissible décède avant le paiement de la totalité des versements auxquels il a droit en vertu du régime, les prestations à venir seront versées aux personnes à charge admissibles.

10.5 Si la somme de toutes les prestations à verser à un employé en vertu du régime était inférieure à la somme de tous les montants que l'employé aurait reçus en vertu du congé pré-retraite, la différence lui serait versée globalement en même temps que la dernière prestation de transition de retraite.

11. Régime de retraite

11.1 Tous les employés participent au Régime de retraite négocié de Northern Telecom établi et maintenu par la Compagnie aux conditions en vigueur avant le 1er janvier 1982.

11.2 La Compagnie s'engage à maintenir pendant toute la durée précisée au paragraphe 1.3 ci-dessus le régime de retraite qui était en vigueur le 31 décembre 1981 sous réserve des modifications exposées aux paragraphes 11.3 à 11.6 ci-dessous.

11.3 À compter du 1er janvier 1982, les taux de base seront augmentés comme suit:

<u>Groupe assuré</u>	<u>Taux de base</u>
1	16 \$
2	18 \$
3	20 \$

11.4 A compter du 1er janvier 1982 le supplément en cas de retraite avant l'âge de 65 ans sera versé au taux de 8 \$ par mois et par année de service, jusqu'à concurrence de 280 \$ par mois.

11.5 La Compagnie maintiendra les modalités de la rente réversible à servir au survivant de l'employé retraité, soit 50% de la rente réduite suite à l'exercice du droit de réversion par l'employé.

11.6 La Compagnie maintiendra les modalités de l'éventuelle rente réversible facultative, soit 50% de la rente réduite suite à l'exercice présumé du droit de réversion et elle sera réservée aux employés qui auront droit à une rente de retraite anticipée en vertu du régime. Par suite du décès de l'employé et de l'exercice présumé du droit de réversion, les personnes à charge admissibles toucheront la rente réversible une fois épuisés les versements du régime d'adaptation pour survivants.

S. Mel
J. Mel

12. Autres Régimes de la Compagnie

- 12.1 La Compagnie entend maintenir les régimes suivants en vigueur pendant toute la durée de la Convention:
- Assurance accident-voilage
 - Régime de placement à participation volontaire en vue de la retraite
 - Régime d'épargne-retraite fondé sur les crédits de service

12.2 Bien que la Compagnie s'engage à ne pas réduire le niveau des prestations pendant la durée de la Convention, elle se réserve le droit de modifier les conditions des régimes énumérés au paragraphe 12.1 afin de les rendre conformes à toute loi existante ou future, de s'assurer qu'ils répondent le mieux possible aux objectifs visés, et de faciliter leur gestion prudente et saine dans l'intérêt de tous les participants.

13. Généralités

- 13.1 La Compagnie, dans les meilleurs délais, remettra au Syndicat une analyse des pratiques de gestion de ses avantages sociaux, mise à jour en tenant compte des pratiques et des régimes actuels.
- 13.2 La Compagnie remettra au Syndicat des copies des textes approuvés et autorisés, des règlements administratifs et des sommaires traitant des régimes mentionnés aux paragraphes 2 à 12 de la présente annexe.
- 13.3 La Compagnie, dans les meilleurs délais remettra à tous les employés une description abrégée des régimes d'avantages sociaux visés par la présente annexe.
- 13.4 La Compagnie veillera à ce que tous les régimes d'avantages sociaux visés par la présente annexe se conforment à la législation qui interdit toute mesure discriminatoire eu égard à l'âge, au sexe, à l'état civil dans les limites permises par la loi.

13.5 La Compagnie confirme son intention de maintenir en vigueur les règlements actuels concernant les avantages sociaux prévus par l'Etat et la Compagnie en faveur des employés à la retraite.

13.6 La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur les règlements actuels relatifs aux avantages sociaux prévus par l'Etat et la Compagnie en faveur des employés qui touchent des prestations au titre de la Loi des accidents du travail et des employés qui touchent des prestations d'invalidité au titre de son propre régime de retraite.

M. Laram
29.3.82

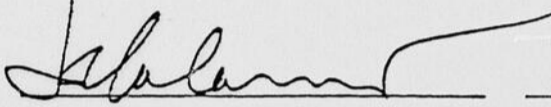
- 13.7 Le comité des avantages sociaux d'Aylmer sera maintenu. Les modalités en seront fixées d'une manière qui soit acceptable au Syndicat et à la Compagnie.
- 13.8 Sur entente mutuelle ou conformément aux lois applicables, la Compagnie fournira au Syndicat les documents relatifs à la gestion des régimes d'avantages sociaux notamment:
- Copie du certificat du coût du régime
 - Exemple de la déclaration annuelle soumise à la province où le Régime de retraite est enregistré
 - Exemple de rapport annuel au comité des avantages sociaux de la Compagnie.
- 13.9 Le Syndicat accepte que la Compagnie affecte les réductions éventuelles ou passées accordées à la Compagnie sur les primes de l'employeur par la loi de l'assurance chômage au financement partiel du coût qu'elle doit supporter à l'égard de l'amélioration des avantages sociaux conformément à la Convention et aux conventions collectives antérieures entre le Syndicat et la Compagnie.
- 13.10 La Compagnie se réserve en exclusivité le droit de choisir ou de modifier la méthode et les conditions du financement des avantages sociaux visés par la Convention, sous réserve de ce qui suit:
- a) toute modification fera l'objet d'un avis préalable d'au moins trois mois au Syndicat,
 - b) aucune modification ne peut avoir pour résultat de réduire la valeur d'une prestation,
 - c) aucune modification ne peut intervenir dans le mode de règlement, sauf sur accord mutuel entre les parties et
 - d) la Compagnie remettra au Syndicat un relevé comptable complet concernant le traitement fait à tout excédent ou déficit provenant des cotisations versées par les employés.



LETTRE D'ENTENTE
ÉVALUATION DES EMPLOIS

A la demande du Syndicat les parties sont d'accord pour tenir une réunion d'un comité mixte de six (6) membres (3 de la Direction et 3 du Syndicat) dans le but de discuter les suggestions de modifications au programme d'évaluation des emplois actuellement en vigueur dans la Compagnie.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)





DATE

28/3/52



LETTRE D'ENTENTE

Suite à nos discussions la présente confirme que l'intention de l'article 27.02, est qu'après 12 mois un avertissement final deviendra un avertissement formel pour une période additionnelle de trois mois.

Pour la Compagnie (NTC)

J. Lalanne

Pour le Syndicat (STCC)

Robert...

2.5.82

DATE



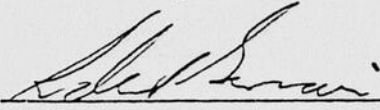
LETTRE D'ENTENTE

La présente confirme l'entente des parties à l'effet que les politiques de la Compagnie concernant les souliers et lunettes de sécurité seront publiés à l'intention des employés.

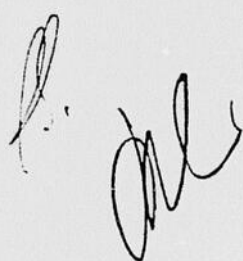
Pour la Compagnie (NTC)



Pour le Syndicat (STCC)



94/3/82.
DATE



.....
.....
.....
.....



LETTRE D'ENTENTE

Suite à nos discussions sur l'Article 32.01 (heures supplémentaires), la Compagnie reconnaît qu'un employé dont l'on requiert les services pour les heures supplémentaires sera avisé, dans la mesure du possible, au moins 48 heures avant que ces heures supplémentaires ne soient requises.

Pour la Compagnie (NTC)

Pour le Syndicat (STCC)

[Signature]

[Signature]

DATE

2.5.82

⌞



LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent qu'aux fins de l'application de l'alinéa 32.02 de l'Article 32 (heures supplémentaires), la référence aux six (6) heures supplémentaires durant la semaine qui précède le samedi signifie normalement deux périodes totalisant un maximum de six (6) heures de temps supplémentaire.

Pour la Compagnie (NTC)

Jalalant

Pour le Syndicat (STCC)

Robert K...

2.5.82

DATE

30/3

B. Jalalant

LETTRE D'ENTENTE

Suite aux dispositions de l'Article 32.03 (heures supplémentaires - dispositions générales), lorsqu'il sera jugé nécessaire de prévoir du travail lors d'un congé et dans la mesure du possible, la Compagnie convient d'aviser le Syndicat au moins 48 heures avant que les heures supplémentaires ne soient requises.

Pour la Compagnie (NTC)

J. Lalumière

Pour le Syndicat (STCC)

P. St-Onge

2.5.82
30/3

DATE

J. Lalumière



LETTRE D'ENTENTE

L'intention des dispositions de l'Article 32.04 (heures supplémentaires), est de répartir les heures supplémentaires parmi tous les employés qui sont assignés au même numéro d'analyse sans égard au département ou au tour d'équipe.

Pour la Compagnie (NTC)

DL
Shulman

Pour le Syndicat (STCC)

Shulman

DATE

30/3 2.5.82

DL

LETTRE D'ENTENTE

RÉGIME D'ASSURANCE-SANTÉ
DE L'ONTARIO (OHIP)

En plus des dispositions de l'Annexe "A" de la convention collective, "Pension et autres avantages sociaux", les parties s'entendent sur la continuation de la prise en charge par la Compagnie des frais inhérents de ce programme tel que décrit ci-après:

1. Pendant la durée de la convention la Compagnie prend en charge tous les frais inhérents au Régime d'assurance-santé de l'Ontario (OHIP), pour les employés résidant en Ontario, y compris les frais inhérents à toute majoration éventuelle des primes. Lors d'une mise à pied la couverture sera telle que décrite à l'article 20, Indemnité de mise à pied.
2. Pour les employés résidant en Ontario et qui prennent leur retraite pendant la durée de la convention la Compagnie assumera tous les frais inhérents au Régime d'assurance-santé de l'Ontario (OHIP) lorsque ces employés atteindront 60 ans.
3. En cas d'annulation pendant la durée de la convention de certaines garanties offertes par "OHIP" à la date d'entrée en vigueur de ladite convention, la Compagnie s'engage à assurer aux employés une protection similaire dans le cadre du Régime complémentaire d'assurance-maladie, à condition d'y être autorisée par les nouvelles dispositions de la loi. La Compagnie n'assumera les frais de cette protection complémentaire que jusqu'à concurrence d'une réduction équivalente des frais relatifs au "OHIP"; toute fraction excédentaire demeurant à la charge des employés.

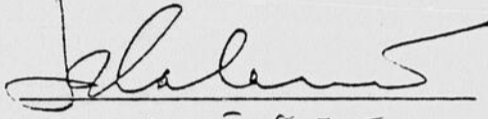
B. Orl


4. S'il s'avérait impossible d'assurer aux employés la même protection dans le cadre du Régime complémentaire d'assurance-maladie, les parties aux présentes pourraient, d'un commun accord, disposer des économies réalisées du fait de la contribution réduite au "OHIP" de la façon jugée la plus satisfaisante.
5. Si les frais inhérents au "OHIP" sont réduits ou éliminés pour toutes autres raisons que celles mentionnées plus haut, la responsabilité de la Compagnie en sera également affectée, à moins que la législation ainsi amendée prévoit la contribution des paiements sous une forme différente.

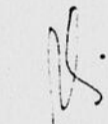
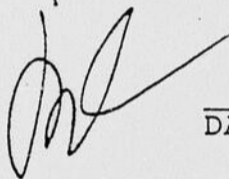
Dans ce cas, les paiements se feront sous forme satisfaisante aux deux parties excepté sous forme de salaire direct.

Pour la Compagnie (NTC)

Pour le Syndicat (STCC)


2.5.82



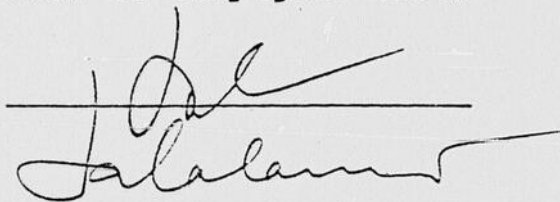
99 / 3 / 82.
DATE

LETTRE D'ENTENTE

REGIME D'INVALIDITE DE LONGUE DUREE

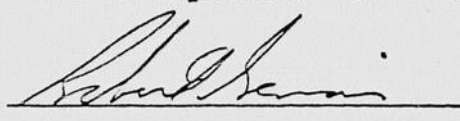
La présente confirme que dans le cas où il y a désaccord entre le médecin traitant et la Compagnie en ce qui concerne l'admissibilité d'un employé aux prestations, le cas pourra être référé à une tierce partie pour résolution, dans la personne d'un spécialiste acceptable au directeur médical de la Compagnie ou à une compagnie d'assurance si c'est le cas.

Pour la Compagnie (NTC)


Jalalant
2.5.82

29/3/82
DATE

Pour le Syndicat (STCC)







LETTRE D'ENTENTE
NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE

La Compagnie convient qu'elle n'apposera pas le numéro d'assurance sociale sur les cartes d'identité émises ou renouvelées après la date de ratification de cette convention.

Pour la Compagnie (NTC)

J. Pulcini

Pour le Syndicat (STCC)

Robert Henon

Raymond Kellu

Yves L. Leclerc

Maurice Chantre

René Bedard

Raymond Lussier

DATE

20/2/72





LETTRE D'ENTENTE

La présente confirme l'entente des parties à l'effet que:

- a) Nonobstant les dispositions de l'article 7.01 de la convention collective, les employés Murielle Laberge et Michel Raymond Fortin à qui la Compagnie a accordé des congés sans solde pour les périodes du 2 février, 1981 au 23 novembre, 1981 et du 15 juin, 1981 au 31 décembre, 1981 respectivement, se verront accorder pour les périodes de congés ci-haut mentionnées l'accumulation de service continu et la Compagnie paiera les montants dûs de \$990.77 et \$918.84 pour l'accumulation de leurs droits au régime de pension durant leurs périodes de congé.
- b) Le grief 100-272C est considéré réglé et sans préjudices aux parties.

Pour la Compagnie (NTC) Pour le Syndicat (STCC)

[Signature] *[Signature]*

2.5.82

DATE _____

G.
[Signature]
 2.4.82

