

Depot

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1982 09 21  
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE

entre

RCA INC.

ci-après appelée la "Compagnie"

et

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES EN COMMUNICATIONS,  
ELECTRONIQUE ET AEROSPATIALE (RCA-SPAR)

ci-après appelée l'"Association"

1982 - 1984

'82 ADU -9 15 27

'82 ADU -9 15 27

GENERAL ELECTRIC  
BUREAU DE TRAVAIL

## CONVENTION COLLECTIVE

### BUT GÉNÉRAL

Le but général de la présente convention consiste à promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et de ses employés. Tout en tenant compte du bien-être des employés et du maintien de rapports harmonieux entre les surveillants, les employés et l'Association, les parties collaboreront afin d'assurer une exploitation efficace et de qualité supérieure. De façon précise, la présente comporte des modalités de négociation collective entre la Compagnie et l'Association; au règlement prompt et équitable des griefs; à l'établissement et au maintien de salaires, de durée et de conditions de travail justes pour les employés. 1.01

### RECONNAISSANCE SYNDICALE

La Compagnie reconnaît l'Association comme seul agent négociateur à l'égard de tous ses employés salariés aux établissements suivants: 2.01

5575, avenue Royalmount, Mont-Royal  
375, boulevard Décarie, Saint-Laurent  
21001, voie de Service nord, route Transcanadienne  
Ste-Anne-de-Bellevue (Québec) H9X 3L3

sauf tous les employés exclus d'après le Code du travail; les employés de fabrication, d'entretien, les techniciens non résidents, les employés du Service de Relations industrielles; les agents de sécurité; les infirmières, les représentants des ventes, les vérificateurs; les experts en fiscalité; le personnel du Service de l'informatique dont les responsabilités et le grade sont supérieurs aux analystes d'ordinateurs (Programmeur 3) et aux analystes principaux de systèmes; les secrétaires relevant du président, des vice-présidents, des directeurs et des gestionnaires relevant directement du président ou d'un vice-président, du Secrétaire de la Compagnie, du Secrétaire adjoint de la Compagnie, des avocats engagés comme conseillers juridiques et des gestionnaires de l'exploitation et du contrôle financiers; des membres d'autres unités de négociation ou autrement si la Commission des relations ouvrières l'ordonne. La Compagnie reconnaît le droit d'association de ses employés libre de tout contrôle soit par la Compagnie ou ses agents. Les employés dans l'exercice de leur droit d'association n'emploieront ni contrainte, ni intimidation pour influencer les employés à devenir membre de leur Association; de même, la Compagnie n'emploiera ni contrainte, ni intimidation en vue d'empêcher les employés d'exercer leurs droits tels que décrits dans la présente convention.

Au moment de son entrée en fonction, chaque nouvel employé, régi par les dispositions de cette convention, recevra une copie de la convention dans lequel sera indiqué sa classification d'emploi et sa classe de salaire. 2.02

Sauf où le contexte indique clairement le contraire, les mots "employé" et "employés" dont on fait usage dans la présente veulent dire un employé ou des employés régis par les dispositions de la convention. 2.03

#### DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

Sous réserve exclusivement des conditions expressément stipulées dans la présente convention, l'Association reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif d'assurer la surveillance, l'administration et le contrôle de ses affaires ainsi que de voir à l'exploitation de ses usines, que la Compagnie a le droit de prendre toute mesure raisonnable et d'établir des règlements qu'elle considère nécessaires ou requis pour le bon fonctionnement et l'efficacité de ses affaires. 3.01

#### STRUCTURE DE LA COMPAGNIE

Lorsque la Compagnie effectue un changement dans la structure organisationnelle intéressant les membres de cette Association, elle doit aviser l'Association par écrit, dans un délai ne dépassant pas deux (2) semaines de la date de la confirmation officielle du changement afin qu'il n'existe aucun doute quant à la responsabilité de ces employés. 4.01

Dans un délai ne dépassant pas deux (2) mois de la date de signature de la présente convention, la Compagnie fait parvenir à l'Association deux (2) exemplaires des règlements et directives régissant les employés, et si, par la suite, la Compagnie effectue quelque modification ou addition auxdits règlements ou directives, elle doit en aviser l'Association dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours de la date du changement. 4.02

#### TABLEAUX D'AFFICHAGE

La Compagnie doit mettre à la disposition de l'Association des tableaux d'affichage à chacun des établissements couverts par la présente convention, et l'Association s'engage à obtenir la permission du Service des Relations industrielles pour tout document qu'elle désire afficher. 5.01

## HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

La semaine normale de travail des employés régis par la présente convention (exception faite de ceux désignés à la Section 6.2 ci-dessous) est de trente-sept heures et demie (37 1/2) du lundi au vendredi, n'excédant pas sept heures et demie (7 1/2) par jour, de 8h 30 le matin à 17 h. La Compagnie a le droit de changer les heures de travail conformément aux changements intervenus dans les horaires de production. Toutefois, l'Association sera informée à l'avance de tels changements. 6.01

Voici les exceptions à l'Article 6.01 ci-dessus: 6.02

- a) Les employés désignés par la Compagnie à travailler les mêmes heures quotidiennes et hebdomadaires que les employés de l'usine.
- b) Les techniciens préposés au service - La Division du Service et les employés de services EDPS (Centre de traitement des données) - MIS tel que défini à l'annexe "A" de la présente convention.

Les jours fériés suivants seront observés: 6.03

Dans tous les établissements excepté 375 boulevard Décarie, Saint Laurent

Fête de la Reine	24 mai 1982	23 mai 1983
Saint Jean-Baptiste	24 juin 1982	24 juin 1983
Fête du Canada	2 juillet 1982	1 juillet 1983
Fête du Travail	6 septembre 1982	5 septembre 1983
Fête de l'Action de grâces	11 octobre 1982	10 octobre 1983
Jour du Souvenir	Pas en vigueur en 1982	11 novembre 1983
Jour de Noël	27 décembre 1982	26 décembre 1983
Lendemain de Noël	28 décembre 1982	27 décembre 1983
Congé mobile	29 décembre 1982	28 décembre 1983
Congé mobile	30 décembre 1982	29 décembre 1983
Congé mobile	31 décembre	30 décembre 1983
Jour de l'An	3 janvier 1983	2 janvier 1984
Vendredi Saint	1 avril 1983	20 avril 1984

ou toute journée déclarée fériée par décret, à observer comme l'une de ces fêtes.

375 boulevard Décarie, Saint Laurent

Fête de la Reine	24 mai 1982	23 mai 1983
Saint Jean-Baptiste	24 juin 1982	24 juin 1983
Fête du Canada	2 juillet 1982	1 juillet 1983
Fête du Travail	6 septembre 1982	5 septembre 1983
Fête de l'Action de grâces	11 octobre 1982	10 octobre 1983

Jour de Noel	24 décembre 1982	26 décembre 1983
Lendemain de Noel	27 décembre 1982	27 décembre 1983
Congé mobile	31 décembre 1982	28 décembre 1983
Jour de l'An	3 janvier 1983	2 janvier 1984
Congé mobile	4 janvier 1983	3 janvier 1984
Vendredi Saint	1 avril 1983	20 avril 1984

ou toute journée déclarée fériée par décret, à observer comme l'une de ces fêtes.

En plus des congés mentionnés ci-dessus, les employés travaillant à cet endroit auront droit à une journée supplémentaire de congés pendant la semaine de leur anniversaire de naissance.

Les heures de travail excédant sept heures et demie (7 1/2) par jour tel qu'indiqué à l'Article 6.01 et les heures de travail quotidiennes excédant les heures réglementaires de l'usine tel qu'indiqué dans l'Article 6.02 (a) ainsi que tout le temps travaillé une journée normale de repos de l'employé et jour de fête tel qu'indiqué à l'Article 6.03 ci-dessus seront considérés comme temps supplémentaire. 6.04

Bien que les deux parties conviennent que le travail supplémentaire n'est pas souhaitable, il est reconnu qu'une période raisonnable de travail supplémentaire est nécessaire à la conduite efficace des affaires de la Compagnie. Sauf en cas d'imprévu, le temps supplémentaire ne sera pas obligatoire à moins qu'un nombre suffisant d'employés qualifiés ne consentent à travailler. Autrement, le temps supplémentaire sera partagé également entre les employés qualifiés du groupe. Ce temps supplémentaire doit être autorisé par le surveillant de l'employé. Sauf en cas d'imprévu, les employés et leur représentant de district seront informés de la nécessité de travailler du temps supplémentaire comme suit: 6.05

- 1) Les jours réguliers de travail le même jour mais avant la période du repas.
- 2) Les samedis, dimanches et jours fériés avant le repas du midi de la journée réglementaire de travail précédant un de ces jours.

A moins d'imprévu, les laissez-passer pour le travail supplémentaire seront émis au plus tard à 16 h. 6.06

Durant la semaine normale de travail, tel que précisé à l'Article 6.01 ci-dessus, les employés ont la permission de prendre des rafraîchissements à leur bureau le matin et l'après-midi aux périodes précisées par la Compagnie. Les 6.07

employés qui travaillent aux mêmes heures quotidiennes que les employés de l'usine, tel qu'indiqué à l'Article 6.02 ci-dessus, auront droit à une période de repos de dix (10) minutes dans l'avant-midi et de dix (10) minutes dans l'après-midi. La question des périodes de repos sera reconsidérée en cas de changement dans les heures de travail.

Sauf en cas d'imprévu, le temps supplémentaire ne sera pas obligatoire aux heures où l'Association tiendra une assemblée générale de ses membres. L'Association avisera la Compagnie, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, de son intention de convoquer une assemblée générale de tous ses membres. La Compagnie informera l'Association aussitôt que possible quand le temps supplémentaire sera obligatoire aux heures desdites assemblées. 6.08

Tout employé d'une équipe irrégulière aura droit à une prime d'équipe irrégulière calculée à huit pour-cent (8%) de son taux horaire de base équivalent. Cette prime d'équipe irrégulière sera payée pour toutes les heures travaillées pendant une période de relève commençant après 13 h et avant 6 h 30. 6.09

#### CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

Chaque employé est classé dans une classification d'emploi. La période d'essai d'un employé dans les classifications d'emploi de 1 à 3 inclusivement prendra fin après avoir complété trois (3) mois de service dans ladite classification et la période d'essai d'un employé dans une classification d'emploi de 4 ou plus se terminera après avoir complété six (6) mois de service dans ladite classification, pourvu que l'évaluation initiale du rendement de l'employé à l'essai confirme un rendement satisfaisant. 7.01

Si cette évaluation établit que le rendement de l'employé n'est pas encore satisfaisant, la Compagnie pourra, à sa discrétion, prolonger la période d'essai pour une période ne dépassant pas trois (3) mois. Lorsque la période d'essai de l'employé est prolongée, la Compagnie donne un avis écrit à cet effet à l'Association deux (2) semaines avant la fin de la période d'essai de l'employé. Cela ne saurait changer la date d'évaluation du rendement au mérite à laquelle il est fait mention à l'annexe 1 en dépit du prolongement de la période d'essai.

A sa discrétion, la Compagnie peut congédier un employé pendant sa période d'essai. 7.02

Quelle que soit la méthode de calcul de son salaire, un employé embauché ou muté temporairement et, occupant la même classe de salaire et classification d'emploi dans la même section pour une période dépassant la période d'essai réglementaire, sera considéré comme un employé permanent régi par la présente 7.03

convention. Toutefois, un employé embauché ou muté de façon temporaire, quelque soit son mode de rémunération, ne sera pas considéré comme un employé permanent et soumis aux dispositions de la présente s'il est:

- 1) muté de section en section;
- 2) s'il n'est pas maintenu dans la même classification d'emploi pour laquelle il avait été embauché ou à laquelle il a été muté.

La Compagnie a la responsabilité d'établir et de mettre en vigueur toutes les classifications (nouvelles et révisées), qu'elles soient permanentes ou temporaires. Chaque fois que la Compagnie établit une nouvelle classification régie par la présente convention, elle fera parvenir à l'Association, dans un délai ne dépassant pas un (1) mois, un exemplaire de la description des tâches, le numéro de code et la classe de salaire établie pour cette classification. 7.04

Dans un délai n'excédant pas quatre (4) mois de la réception de la description des tâches, l'Association peut exiger une rencontre avec la Compagnie pour négocier la classe de salaire. Si, de ces négociations, il résulte un changement dans la classe de salaire, le changement entrera en vigueur un (1) mois après la date à laquelle l'Association aura contesté le cas. 7.05

Sur demande écrite, un employé peut obtenir une étude et une réévaluation de ses tâches. Sa demande doit être posée en deux exemplaires, soit un adressé à son surveillant et l'autre à la section de rémunération du Service des Relations industrielles. Si l'étude et la réévaluation des tâches amènent un changement de classe de salaire, ce dernier entre en vigueur un (1) mois après la date où la demande a été soumise par l'employé. Cependant, ni l'Association ni l'employé ne peuvent faire une demande d'étude des tâches lorsque celles-ci sont touchées par les dispositions de l'Article 7.04 ci-dessus.

Les tâches classées à titre d'essai ne devront pas exister pendant plus de trois (3) mois. 7.06

Sur demande, un employé peut obtenir promptement de son supérieur immédiat un avis écrit confirmant sa classification d'emploi et sa classe de salaire. En outre, un employé pourra également lire sa description des tâches en présence de son supérieur immédiat. 7.07

La Compagnie doit remettre à l'Association, dans un délai ne dépassant pas deux (2) semaines, une liste faisant état de tous les noms des nouveaux employés régis par les dispositions de la présente convention, ainsi que leur classification d'emploi et le nom du service dans lequel ils sont affectés; elle doit 7.08

informer promptement par écrit l'Association lorsqu'un employé quitte son emploi; elle doit de plus informer par écrit, l'Association et l'employé en cause, dans un délai ne dépassant pas un (1) mois, de tout changement dans une classification d'emploi.

L'Association peut recourir à la procédure de règlement des griefs afin de régler tout différend découlant de la classification ou de l'établissement de la classe de salaire pour une nouvelle classification d'emploi. 7.09

Une demande d'évaluation ou autre modification aux classifications d'emploi nouvelles ou actuelles sera remplie dans une période de quatre (4) mois de la date de la demande, sans quoi recours sera fait par procédure de règlement des griefs. 7.10

Lorsque les tâches d'un employé à l'intérieur d'une classification d'emploi sont ramenées à une classe inférieure de salaire à la suite d'une évaluation des tâches, les dispositions de l'article 13.07 seront applicables. Dans le cas où l'application de l'article 13.07 ferait perdre à l'employé un nombre égal ou supérieur de classes qu'il n'en aurait perdu s'il avait continué d'occuper le poste reclassé, cet employé continuera d'occuper le poste reclassé. 7.11

#### SALAIRES

Deux (2) exemplaires de la liste intitulée "Liste des classifications d'emploi et des classes pour les tâches rémunérées toutes les quatorzaines ont été remises à l'Association par la Compagnie au moment de la signature de la présente convention collective. L'échelle des salaires qui y correspond est incluse à l'annexe 1 et fait partie intégrante de la présente convention. 8.01

Il est admis qu'à compter du 17 mai 1982, les taux de salaire de chaque classification d'emploi sujets à la présente et les salaires à la quatorzaine de chaque employé sur la liste de paie à cette date seront augmentés de dix pour-cent (10%) par rapport aux taux des classifications d'emploi et des salaires à la quatorzaine en vigueur le 16 mai 1982. 8.02

A compter du 16 mai 1983, les taux de salaires de chaque classification d'emploi sujets à la présente et les salaires à la quatorzaine de chaque employé sur la liste de paie à cette date seront augmentés de neuf pour-cent (9%) par rapport aux taux de classifications d'emploi et des salaires à la quatorzaine en vigueur le 15 mai 1983. 8.03

Le temps supplémentaire, tel que défini à l'Article 6.04, sera rémunéré comme suit: 8.04

- 1) Sauf s'il est régi par les dispositions contenues dans le paragraphe 7 ci-dessous, tout temps sup-

plémentaire d'une durée de moins d'une demi-heure ne sera pas rémunéré. Quoiqu'il en soit, le temps supplémentaire ne sera pas rémunéré à moins d'être autorisé par un laissez-passer signé par le surveillant de l'employé.

- 2) Tout temps supplémentaire autorisé excédant les heures de travail normales quotidiennes sera rémunéré.
- 3) Le taux horaire de rémunération du temps supplémentaire sera établi en divisant le salaire à la quatorzaine de l'employé par les heures normales de travail pour une période de paie à la quatorzaine; c'est-à-dire, soixante-quinze (75) heures tel que mentionné à l'Article 6.01 ou les heures de l'usine tel que mentionné à l'Article 6.02.
- 4) Le temps supplémentaire travaillé dans une journée normale sera rémunéré à 150% du taux horaire. A l'exception du travail exécuté le samedi quand cette journée fait partie d'une semaine normale de l'employé, le temps supplémentaire autorisé et travaillé le samedi sera rémunéré à 150% du taux horaire. Toutefois, le travail supplémentaire autorisé lors d'une journée de congé normale dudit employé sera rémunéré à 150% de son taux horaire. Le temps supplémentaire autorisé et travaillé le dimanche et les jours fériés, tel que défini à l'Article 6.03 sera rémunéré à 200% du taux horaire.
- 5) Une pause non rémunérée d'une durée de trente (30) minutes, afin de permettre aux employés de prendre un repas, sera observée chaque fois que du temps supplémentaire sera effectué pendant plus de deux heures et demie (2 1/2) après les heures de travail normales, du lundi au vendredi inclusivement, ou lorsque sera effectué du temps supplémentaire pendant plus de cinq (5) heures un samedi, un dimanche ou jour férié.
- 6) Les employés assignés à l'extérieur des établissements de la Compagnie auront droit à une rémunération à taux horaire supplémentaire pour toutes les heures de travail autorisées dépassant les heures normales de travail.
- 7) Il est garanti à un employé appelé au travail en dehors des heures normales de travail trois (3) heures de travail ou à défaut se verra accorder trois (3) heures de paie à son taux horaire pour temps supplémentaire, tel que défini à l'alinéa (4) ci-dessus.

L'employé muté à une classification d'emploi d'une classe inférieure de paie à cause d'un manque de travail et de l'application des dispositions de la clause d'ancienneté recevra le taux maximal de la classification d'emploi à laquelle il a été muté ou de son taux de base, lequel de ces taux est le moins élevé. 8.05

Un employé réintégré conformément aux dispositions de l'Article 13.08 reçoit le salaire qu'il avait au moment d'une mutation ou d'une mise à pied ainsi que toutes les augmentations générales qui ont pu être versées dans l'intervalle, après sa mutation ou sa mise à pied initiale. 8.06

Les salaires normaux sont versés aux employés tous les deux mercredis pour la période de paie à la quatorzaine se terminant le dimanche précédent. La rémunération pour temps supplémentaire est payée dans la deuxième période de paie à la quatorzaine suivant celle où le temps supplémentaire a été travaillé. 8.07

Un employé comptant au moins cinq (5) années de continuité de service au sein de la Compagnie a droit à l'indemnité de mise à pied, suivant les dispositions de cet Article, lorsqu'il sera mis à pied, faute de travail, pour une période dépassant trente (30) jours. Cette indemnité n'est pas versée si la mise à pied est causée par un incendie, une inondation, une explosion, un bombardement ou un tremblement de terre causant des dommages à l'usine, rendant ainsi impossible la reprise du travail dans la section où l'employé est affecté. L'indemnité de mise à pied est versée aux employés sous réserve des conditions qui suivent: 8.08

<u>Période de service terminée à la date de la mise à pied</u>	<u>Indemnité de mise à pied Nombre de semaines de salaire</u>
Moins de cinq (5) années	0
5 années, mais moins de 10 années	1
10 années, mais moins de 13 années	2
13 années, mais moins de 16 années	3
16 années, mais moins de 20 années	4
20 années, mais moins de 25 années	5
25 années, mais moins de 30 années	6
30 années et plus	7

Cette indemnité de mise à pied est payée à la fin d'une période de carence de trente (30) jours à compter de la date de mise à pied. Un employé réembauché par la Compagnie durant la période d'attente n'aura pas droit aux indemnités de mise à pied prévues ci-dessus. Tout employé qui aura reçu une indemnité de mise à pied, tel que prévu ci-dessus, et qui sera réengagé par la Compagnie durant la période de rappel, tel que défini à l'Article 12.02, paragraphe (C), aura droit à une indemnité de mise à pied égale à la durée de service accumulée depuis son rappel.

Travail à l'extérieur - Les travaux à l'extérieur seront définis selon les dispositions décrites à l'annexe 5 qui est jointe à la présente et en fait partie. 8.09

### SÉCURITÉ

L'Association reconnaît que la Compagnie possède certaines obligations dans ses contrats avec le Gouvernement en ce qui a trait à la sécurité et convient que la convention ne renferme aucune clause qui pourrait mettre la Compagnie en situation d'infraction face à ses obligations envers le Gouvernement en matière de sécurité. 9.01

Si la Direction des services de sécurité du ministère des Approvisionnements et Services, ou toute autre agence du Gouvernement Fédéral du Canada, responsable des règlements sur la sécurité, avise la Compagnie qu'il n'est pas permis à un employé de travailler ou d'avoir accès à des documents classifiés ou à des projets secrets, cet employé pourra, en autant que les conditions, telles qu'établies à l'Article 13.07, le permettent, être maintenu à un emploi non classifié. 9.02

### VOYAGES D'AFFAIRES

Le temps utilisé à voyager pour le compte de la Compagnie, pendant les heures normales de travail, est considéré comme du temps travaillé. 10.01

Après les heures normales de travail - Tout temps autorisé, occupé par l'employé à voyager, ne dépassant pas un maximum de trois (3) heures, sera rémunéré au taux horaire de base de l'employé tel que défini au paragraphe (3) de l'Article 8.04. 10.02

Les samedis, dimanches ou jours fériés - Tout temps autorisé occupé par l'employé à voyager, jusqu'à un maximum de sept heures et demie (7 1/2) sera rémunéré au taux horaire de base équivalent de l'employé tel que défini au paragraphe (3) de l'Article 8.04. 10.03

### ASSURANCES COLLECTIVES

La Compagnie assume le coût entier du Régime d'assurance des employés. Tous les employés permanents sont assurés dès le premier jour de travail, par le programme d'assurance-vie, et ils seront assurés par les autres régimes en vigueur après avoir complété deux mois (2) de service. 11.01

La protection dont peut jouir un employé en chômage ou qui quitte la Compagnie est telle que mentionnée dans les politiques du Régime d'assurance des employés. 11.02

Advenant le cas où le Gouvernement du Canada ou de la province de Québec décrète une loi touchant les prestations prévues par le Régime d'assurance des employés, les parties ci-mentionnées se rencontreront afin de négocier tout changement requis dans le Régime d'assurance des employés. Cette rencontre devra avoir lieu dans les trente (30) jours suivant les changements législatifs. 11.03

La Compagnie assume un Régime dentaire payé par la Compagnie pour tous les employés réguliers à plein temps qui ont un an ou plus de continuité de service avec la Compagnie. 11.04

Les crédits sur les primes (y compris la partie salariale) permis par la Commission d'assurance-Chômage seront retenus par la Compagnie pour compenser l'augmentation des frais à la Compagnie entraînés par les améliorations aux régimes d'avantages sociaux. 11.05

#### CONTINUITÉ DE SERVICE

Tout employé aura continuité de service avec la Compagnie à partir de la date initiale d'engagement continu et ininterrompu. Les employés temporaires qui ont été ou qui pourront être désignés comme employés permanents compteront leur service continu à partir de la date initiale de leur emploi continu et ininterrompu. 12.01

La continuité de service d'un employé sera interrompue pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, et une fois interrompue, l'employé sera considéré comme un nouvel employé s'il est engagé de nouveau: 12.02

- a) Démission
- b) Renvoi pour raison valable
- c) Tout employé ayant moins de cinq (5) années d'ancienneté à la date de mise à pied, qui n'est pas rappelé au travail au cours de l'année qui suit la date de sa mise à pied. Tout employé ayant cinq (5) années ou plus d'ancienneté à la date de mise à pied, qui n'est pas rappelé au travail au cours des deux (2) années qui suivent la date de sa mise à pied.
- d) Si la Compagnie envoie à un employé mis à pied, à son adresse inscrite aux dossiers tenus par le Service des Relations industrielles, une lettre recommandée lui demandant de reprendre le travail, et si l'employé ne manifeste pas son intention de reprendre le travail dans les trois (3) jours ouvrables, et ne revient pas au travail dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date d'envoi de la lettre, à moins de soumettre une raison acceptable de ne pas reprendre le travail.

- e) Absence sans raison valable se prolongeant au-delà de la limite de temps d'un congé autorisé par la Compagnie pour maladie ou autre raison.

Les employés qui désirent quitter la Compagnie devront donner un avis de deux (2) semaines. Dans les cas de cessation d'emploi pour raisons autres que le congédiement, la Compagnie donnera un avis à cet effet à l'employé ou, à défaut d'avis, l'équivalent en salaire, selon le barème suivant: 12.03

<u>Ancienneté</u>	<u>Période d'avis</u>
Moins de trois mois	0
Trois mois, mais moins de 5 ans	Deux (2) semaines
5 ans, mais moins de 10 ans	Quatre (4) semaines
10 ans ou plus	Huit (8) semaines

### ANCIENNETÉ

Définition: L'ancienneté sera la position relative des employés par rapport à leur continuité de service avec la Compagnie sauf tel que prévu à l'Article 13.04. 13.01

Un nouvel employé n'aura aucun droit d'ancienneté tant qu'il n'a pas complété d'une façon continue sa période d'essai, tel que prévu à l'Article 7.01; par la suite, l'ancienneté commencera à partir de la date où son service continu et ininterrompu a débuté. 13.02

Un employé justifiant d'une ancienneté établie et muté à une autre classification d'emploi conserve l'ancienneté de la classification d'emploi de laquelle il a été muté jusqu'à ce qu'il complète la période d'essai requise, tel que prévu à l'Article 7.01; par la suite, son ancienneté sera calculée à partir de la date à laquelle son service continu et ininterrompu a commencé, sous réserve des dispositions de l'Article 13.04. 13.03

1) Les membres de l'Association qui viennent d'un établissement autre qu'identifié à l'Article 1.01, mais où l'Association est reconnue comme agent négociateur, et qui sont acceptés à un poste vacant parmi les classifications régies par cette convention auront une ancienneté équivalente à leur période de service avec la Compagnie. 13.04

2) Les employés qui viennent d'un établissement où l'Association n'est pas reconnue comme agent négociateur ou qui ont été exclus de l'unité de négociation dans les établissements où l'Association est reconnue comme agent négociateur, seront susceptibles de combler des postes vacants régis par cette convention. Ils auront droit d'ancienneté équivalent à leur service au sein de la Compagnie après avoir complété un (1) an de service continu à titre de membre de l'unité de négociation.

Dans le cas d'une promotion ou d'une mutation qui n'est pas occasionnée par un manque de travail, la Compagnie tiendra compte du mérite, de la compétence et de l'ancienneté. Là où le mérite et la compétence sont relativement égaux entre deux employés ou plus, l'ancienneté prévaudra. 13.05

- 1) Lorsqu'une réduction de personnel devient nécessaire en un emplacement indiqué au Chapitre 2 - Reconnaissance syndicale, Article 2.01, le nouvel employé qui en est à sa période d'essai dans une classification touchée par cette réduction sera mis à pied en autant que les autres employés de la même classification soient capables de faire le travail. 13.06
- 2) Lorsqu'une réduction de personnel devient nécessaire en un établissement indiqué au Chapitre 2 - Reconnaissance syndicale, Article 2.01, l'employé comptant le moins d'ancienneté dans une classification de travail touchée par cette réduction, sera mis à pied à la condition que les autres employés de la même classification de travail soient capables de faire le travail.

Un employé mis à pied à la suite d'une réduction du personnel recevra un avis écrit à cet effet, et une copie de l'avis sera envoyée à l'Association.

Un employé, dont l'ancienneté est établie, qui est mis à pied ou supplanté à la suite d'une réduction de personnel, ou un employé qui est relevé de ses fonctions conformément aux dispositions de l'Article 9.02, aura droit à un autre poste si l'emploi est disponible aux conditions suivantes et dans l'ordre établi: 13.07

- 1) Il comblera un poste vacant de la même classe, pourvu qu'il soit ou qu'il devienne capable de faire le travail qui s'impose dans les limites de la période d'essai permise et pourvu qu'il compte plus d'ancienneté que les employés ayant droit de rappel à la classification du poste vacant.
- 2) Il déplacera, au sein de son établissement, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la même classification d'emploi, pourvu qu'il puisse faire le travail d'une manière satisfaisante dans les limites d'une période d'adaptation ne dépassant pas trente (30) jours civils.
- 3) Il déplacera, au sein de quelque établissement que ce soit, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la même classification d'emploi, pourvu qu'il puisse faire le travail d'une manière satisfaisante dans les limites d'une période de familiarisation ne dépassant pas trente (30) jours civils.
- 4) Il déplacera, au sein de son établissement, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une classification

d'emploi de la même classe de salaire, pourvu qu'il possède les qualifications nécessaires pour faire le travail de l'employé qui est déplacé dans les limites d'une période de familiarisation ne dépassant pas trente (30) jours civils.

- 5) Il déplacera, au sein de quelque établissement que ce soit, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une classification d'emploi de la même classe de salaire, pourvu qu'il possède les qualifications nécessaires pour faire le travail de l'employé qui est déplacé dans les limites d'une période de familiarisation ne dépassant pas trente (30) jours civils.
- 6) Advenant qu'il ne puisse déplacer un employé en vertu des paragraphes (2), (3), (4) et (5) ci-dessus, il pourra combler une vacance à une classe inférieure, pourvu qu'il satisfasse aux exigences indiquées en (1) ci-dessus ou, il pourra déplacer, au sein de quelque établissement que ce soit, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une classification d'emploi à une classe de salaire inférieure, pourvu qu'il possède les qualifications nécessaires pour faire le travail de l'employé qui est déplacé dans les limites d'une période de familiarisation ne dépassant pas trente (30) jours civils.

Lorsqu'un employé a été accepté pour combler un poste en vertu des prescriptions ci-dessus énoncées, il est entendu que la direction peut prolonger la période de familiarisation en tenant compte des facteurs suivants:

- a) la complexité du travail
- b) l'ancienneté

Un tel traitement sera réservé aux employés ayant plus de quinze (15) années de service, et en aucun cas ne dépassera trente (30) jours civils.

Un employé auquel on refuserait l'occasion de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté aura droit d'avoir, par écrit, les motifs du refus dont une copie sera remise à l'Association.

Un employé, possédant une ancienneté établie dans une classification, qui, par manque de travail, a été mis à pied ou rétrogradé de cette classification de travail, sera rappelé, selon l'ordre d'ancienneté, lorsque le travail redeviendra disponible à condition que l'employé ne soit pas demeuré hors de cette classe d'emploi plus de douze (12) mois continus, dans le cas d'un employé ayant moins de cinq (5) années d'ancienneté à la date de sa mise à pied ou de sa rétrogradation, et plus de vingt-quatre (24) mois continus dans le cas d'un employé ayant

13.08

cing (5) années d'ancienneté ou plus à la date de sa mise à pied ou de sa rétrogradation. Cependant, le fait de refuser un rappel à un emploi dont la durée anticipée serait de trois (3) mois ou moins, n'aura aucun effet sur les droits de rappel de cet employé.

Un employé qui a perdu son ancienneté, par suite d'une mise à pied causée par un manque de travail après le mois de mai 1949 pour une période dépassant ses droits de rappel tels que définis au Chapitre 12, Article 12.02, paragraphe (c) recevra plein crédit pour l'ancienneté accumulée avant la date de mise à pied lorsqu'il aura été réembauché et qu'il aura complété une (1) année de service ininterrompu au sein de l'unité de négociation. 13.09

La Compagnie remettra à l'Association, une fois par an, deux (2) copies d'une liste de tous les employés couverts par l'unité de négociation, par ordre d'ancienneté. Aussi, toutes les douze (12) semaines, la Compagnie remettra à l'Association deux (2) copies d'une liste alphabétique de tous les employés régis par cette convention collective en y indiquant le nom de l'employé, son numéro d'identification, sa date d'ancienneté, son numéro de service, sa classification d'emploi, sa classe de salaire, son salaire et la date d'évaluation de son rendement. En plus, lors de toute mise à pied de cinq (5) employés ou plus, la Compagnie remettra à l'Association deux (2) copies d'une liste de tous ses employés qui sont régis par cette convention collective. Cette liste ne devra pas remonter à plus d'une période de paie. 13.10

Lorsqu'un employé ayant une ancienneté établie est muté dans la Compagnie à une classification d'emploi à salaire non régie par les dispositions de cette convention et que, par la suite, il retourne à une classification d'emploi régie par cette convention, son ancienneté n'aura pas cessé de s'accumuler pendant cette période. Cependant, si cet employé ne peut continuer à occuper ce travail salarié, hors de l'unité de négociation, pour des raisons de santé ou de réduction de travail, il aura le droit d'invoquer les dispositions de l'Article 13.07 de cette convention collective pour avoir une ancienneté égale à sa continuité de service avec la Compagnie. 13.11

Un employé que la Compagnie désigne à l'Association comme un "employé-cadre en formation" sera considéré comme possédant plus d'ancienneté que les autres employés à des fins de promotion, mutation ou mise à pied. En aucun moment le nombre de personnes en formation ne sera supérieur à dix (10), et aucun employé ne pourra être considéré en formation plus d'une (1) fois. La période de formation d'un employé ne pourra excéder cinq (5) ans. 13.12

#### CAS DE DISCIPLINE

Lorsqu'un employé est congédié ou suspendu et qu'il prétend avoir été traité injustement, il peut demander et recevoir de 14.01

la Compagnie les raisons de cette mesure disciplinaire. Dans le cas de congédiement, il lui sera permis de consulter un représentant de son Association dans le but de soumettre un grief s'il le juge à propos.

La revendication d'un employé à l'effet qu'il a été l'objet de mesures disciplinaires injustes sera considérée comme un grief si une déclaration écrite de cette revendication est soumise à la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la date où il fut prévenu de cette mesure disciplinaire. Un tel grief peut être réglé par n'importe quelle entente jugée juste et équitable dans l'opinion des parties ou du comité d'arbitrage. 14.02

S'il en fait la demande, l'employé qui quitte la Compagnie recevra de la Compagnie une lettre confirmant la durée de son emploi et la position qu'il occupait au sein de la Compagnie. 14.03

La Compagnie considérera les rapports de discussion contre un employé, ne confirmant pas une suspension, comme effacés de son dossier après une période de douze (12) mois, pourvu qu'aucune autre sanction disciplinaire n'ait été prise contre l'employé au cours de cette période. 14.04

Une copie de tous les avertissements écrits à un employé sera remise à l'Association. 14.05

#### PROMOTIONS

Les employés de la Compagnie seront les premiers à être considérés lorsqu'un poste, régi par les dispositions de cette convention, deviendra vacant. Si un poste qui devient vacant n'est pas rempli par la promotion d'un employé dans la division touchée dans un établissement, ou suivant les dispositions de l'Article 13.07, un avis de poste vacant énonçant la classification d'emploi, la classe de salaire et l'appellation du service, sera affiché sur les tableaux destinés aux employés à salaire pour une période de trois (3) jours. Une copie de l'avis sera remise au Secrétaire de l'Association dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la date de l'affichage. 15.01

Un employé se portant candidat à un poste vacant selon les dispositions de l'Article 15.01, doit remplir la formule prévue à cet effet, en donnant le détail de sa compétence pour le poste qu'il postule. Une copie de la formule remplie par l'employé sera envoyée à l'Association dans un délai ne dépassant pas une (1) semaine après la fin de la période d'affichage. Cependant, les demandes faites par des employés ayant moins de six (6) mois de service à leur poste actuel ne recevront aucune considération, sauf si ces employés ont accédé à leur poste actuel à la suite de l'exercice des droits de déplacement (Article 13.07) ou à la demande de la Compagnie. 15.02

La Compagnie avisera l'Association, par écrit, chaque fois qu'elle comblera un poste pour lequel elle aura reçu au moins une demande. Pas plus de deux (2) semaines après avoir comblé le poste, les candidats seront aussi avisés par écrit de la décision de la Compagnie. Sur demande, la Compagnie donnera verbalement à chaque candidat ayant plus d'ancienneté que le candidat choisi, les raisons pour lesquelles sa candidature a été rejetée. 15.03

Le poste vacant dont la durée ne dépassera pas trois (3) mois et le poste qui devient vacant lorsque son titulaire a été autorisé à prendre un congé de quelque durée que ce soit, sera considéré comme un poste vacant temporaire et n'a pas besoin d'être affiché. L'employé qui occupe un poste temporaire peut être assigné par la Compagnie à ce poste si le titulaire régulier de ce poste, après avoir reçu un congé autorisé, ne revient pas au travail. 15.04

#### SECURITÉ ET SANTÉ

La Compagnie continuera de prendre des mesures raisonnables pour assurer le bien-être et la santé de ses employés pendant leurs heures de travail. 16.01

#### DEVOIRS DE NATURE JUDICIAIRE

Un employé à qui l'on demande d'agir à titre de juré ou qui reçoit une assignation à témoigner de la Couronne, recevra de la Compagnie un montant correspondant à la différence entre le montant que l'employé a reçu à titre de juré ou pour le temps consacré à être témoin de la Couronne et les heures normales de travail pendant lesquelles il devra s'absenter de son équipe; une telle rémunération ne s'appliquera cependant pas pour plus de cinq (5) jours par semaine à huit (8) heures par jour selon le taux horaire de l'employé. L'employé aura le droit à un tel paiement aussi longtemps qu'il sera obligé de servir comme juré ou comme témoin, et tant qu'il pourra fournir une preuve écrite des services rendus comme juré ou comme témoin, ainsi que du montant reçu pour lesdits services. 17.01

#### VACANCES ANNUELLES

La Compagnie accordera des vacances payées aux employés salariés réçis par les dispositions de cette convention, en conformité au tableau donné à l'annexe 3. L'annexe 3 fait partie intégrante de la présente. 18.01

#### REMISE DE COTISATION (FORMULE RAND)

La Compagnie accepte que ce soit une condition d'emploi pour tous les employés admissibles qu'ils doivent autoriser la 19.01

Compagnie à déduire de leur salaire six (6) dollars toutes les quatorzaines ou tout autre montant qui peut être de temps à autre déterminé par l'Association conformément à ses actes constitutifs et à ses règlements. Ces déductions seront remises par la Compagnie à l'Association à titre de ou au lieu de cotisation d'Association. Aucune autre déduction ou remise ne sera effectuée pour couvrir d'autres frais ou imposition de l'Association tels que droits d'initiations ou contributions spéciales.

L'entente et l'engagement de chaque employé, tels que mentionnés ci-haut, seront confirmés par un avis écrit autorisant les déductions et les remises desdits montants, le tout selon le formulaire reproduit à l'annexe 4 faisant partie de cette convention. Ladite autorisation sera remplie par l'employé au moment de son emploi, à titre de condition d'emploi; cependant, toute directive, écrite, remplie au préalable et remise par l'employé à la Compagnie, sera reconnue comme satisfaisant les conditions ci-haut mentionnées. 19.02

Les déductions ci-haut mentionnées seront faites toutes les quatorzaines par la Compagnie. 19.03

Les sommes d'argent ainsi déduites devront être remises par la Compagnie à l'Association dans les sept (7) jours qui suivent la perception. 19.04

Nonobstant ce qui a été énoncé ci-dessus ou ce qui est contenu dans cette convention, aucun employé ne sera contraint ou obligé de devenir membre de ladite Association. 19.05

#### DIRIGEANTS ET REPRÉSENTANTS DE DISTRICT

La Compagnie reconnaît le droit de l'Association d'élire des représentants de district afin de faciliter l'application de cette convention. Chaque représentant se verra affecter par l'Association un district et la Compagnie sera avisée de telles affectations, dans un délai d'un (1) mois de leur date d'entrée en vigueur. Un nouvel employé ne se qualifiera pas comme représentant avant d'avoir complété une période d'essai telle que définie à l'Article 7.01. La liste des districts sera élaborée conjointement par la Compagnie et l'Association. Durant les heures de travail, les représentants ne pourront s'occuper des affaires de l'Association autres que les enquêtes et le traitement des plaintes et des griefs et devront s'acquitter efficacement de leurs tâches courantes. 20.01

Un représentant qui est tenu de quitter son travail pour s'occuper des affaires de l'Association devra, au préalable, obtenir le consentement de son supérieur immédiat; lorsqu'il obtient l'autorisation de s'occuper des affaires de l'Association dans une section autre que la sienne, il devra préalablement avoir le consentement du surveillant de ladite section. 20.02

Dans l'unique but d'assurer une continuité dans la représentation, les dirigeants de l'Association seront toujours considérés comme possédant le plus d'ancienneté en cas de mise à pied ou de mutation pour manque de travail. 20.03

L'Association consent à aviser la direction de la Compagnie des noms des dirigeants et des représentants de l'Association ainsi que de tout changement qui pourrait se produire de temps à autre. 20.04

La Compagnie consent à ce que les membres du comité de négociation, (au nombre de quatre (4) au plus), ne subissent aucune perte de salaire pendant qu'ils négocient une convention collective ou qu'ils assistent à des réunions de conciliation durant les heures de travail. 20.05

La Compagnie consent à ce que le salaire des membres du Comité de griefs de l'Association (n'excédant pas trois (3) en nombre) ne soit réduit lorsqu'ils seront tenus d'assister à des séances d'arbitrage durant les heures normales de travail, suite à des griefs enregistrés en vertu des dispositions de la présente convention. 20.06

#### CONGÉ AUTORISÉ

Pour autant que le nombre des délégués ne dépasse pas quatre (4), la Compagnie donnera juste considération à des demandes, par l'Association, pour des congés sans solde afin de permettre à ces membres de s'occuper des affaires de l'Association. 21.01

La Compagnie ne refusera pas à un (1) employé, sans raisons valables, d'accorder un congé sans solde pour qu'il puisse être employé à temps plein par l'Association. Un tel congé ne dépassera pas un (1) an, sauf s'il y a entente mutuelle pour le prolonger. L'employé continuera d'accumuler sa continuité de service et ses droits d'ancienneté durant ce congé. 21.02

Un membre de l'Association à qui on a accordé une absence autorisée pour s'occuper des affaires de l'Association sera considéré comme étant au travail pour l'application des avantages auxquels il aurait droit, n'eut été son absence autorisée. Il est entendu que cette entente n'affecte en aucune manière les conditions et termes des diverses polices d'assurance collective. 21.03

En cas de décès d'un proche parent et afin de lui permettre d'assister aux funérailles et de prendre les dispositions nécessaires, un employé ayant trois (3) mois ou plus de service sera payé jusqu'à un maximum de trois (3) jours d'absence. 21.04

L'expression "proche parent" de l'employé utilisée dans cette convention signifie l'époux, l'épouse, les enfants, le père, la mère, la soeur, le frère, le père du conjoint, la mère du conjoint et les grand-parents.

En cas de décès du frère du conjoint ou de la soeur du conjoint de l'employé et afin de lui permettre d'assister aux funérailles et de prendre les dispositions nécessaires, un employé ayant trois (3) mois ou plus de service sera payé jusqu'à une journée d'absence.

En cas de grossesse, une employée sera admissible à un congé de maternité, seulement après avoir établi son ancienneté. Cette employée devra signaler sa grossesse dans les quatre (4) mois qui suivent la conception et accepter un congé de maternité ne dépassant pas huit (8) mois. Le congé commencera à la date fixée par le médecin de la Compagnie, cette date devant précéder d'au moins six (6) semaines la date prévue pour la naissance et se terminera au plus tard cinq (5) mois après la naissance. L'employée pourra reprendre son travail seulement après avoir obtenu l'autorisation du médecin de la Compagnie et seulement huit (8) semaines après la naissance. 21.05

Pendant son congé de maternité, l'employée ne sera pas admissible au paiement prévu pour les congés de maladie, ni à aucune autre forme de rémunération.

Les demandes et les autorisations de congé de maternité devront être confirmées par écrit sur une formule disponible au service médical. Les copies desdits documents seront remises à l'employée.

#### CONGÉ DE MALADIE AUTORISÉ

La Compagnie continuera d'accorder des congés autorisés pour maladie ou accidents, aux employés salariés régis par les dispositions de cette convention en conformité avec l'annexe 2 faisant partie de cette convention. 22.01

En cas de maladie, un employé a droit à une absence maximale de vingt-sept (27) semaines lorsque approuvée par le médecin de la Compagnie, ou si une demande d'indemnisation d'assurance collective est approuvée. Si l'employé en fait la demande et qu'elle est approuvée par le médecin de la Compagnie, une absence supplémentaire pour maladie, n'excédant pas vingt-cinq (25) semaines, sera accordée. 22.02

#### PLAINTES ET GRIEFS

Les parties en présence désirent mutuellement que l'on règle aussi rapidement que possible les plaintes et les griefs soit de l'une ou l'autre des parties. Tout désaccord relatif à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à une prétendue violation de quelque une des dispositions de la présente convention sera réglée selon la méthode suivante: 23.01

Il est entendu qu'un employé ayant une plainte à formuler devra d'abord donner à son supérieur immédiat l'occasion de rectifier, s'il y a lieu, la situation qui a suscité la plainte, avant de déposer un grief de façon officielle. 23.02

Un grief doit être soumis aussitôt que possible, au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables après le fait qui a donné lieu au grief. Tout grief qui n'aura pas été soumis dans ce délai sera présumé abandonné et ne recevra aucune considération par la suite. 23.03

#### Première étape:

Dans un délai prévu à l'Article 23.03, et après avoir donné à son supérieur immédiat l'occasion de régler la plainte, mais sans avoir obtenu satisfaction, l'employé seul ou conjointement avec son représentant de district peut soumettre un grief, sur la formule prescrite, à son supérieur immédiat. Le supérieur devra répondre par écrit audit grief dans un délai de deux (2) jours ouvrables qui suivent la présentation dudit grief. 23.04

#### Deuxième étape:

Si le grief n'a pas été réglé à la première étape, le représentant de la partie ayant un grief, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables après que la décision a été rendue ou aurait dû être rendue, soumettra le grief au supérieur immédiat de la partie contre laquelle le grief a été soulevé. 23.05

Une réunion entre le Comité des griefs de l'Association et de la Compagnie doit prendre place, dans un délai ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables. Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date de cette rencontre, une décision doit être rendue par écrit par la partie contre laquelle le grief a été soulevé.

#### Troisième étape:

Si le grief n'a pas été réglé à la deuxième étape, la partie ayant un grief, dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables après que la décision a été rendue ou aurait dû être rendue, soumettra le grief au représentant officiel de la Compagnie responsable de l'établissement en cause ou au président de l'Association, soit à celui des deux qui représente la partie contre laquelle le grief a été soulevé. Dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de cette présentation, les parties se rencontreront pour discuter du grief. Dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de cette rencontre, une décision doit être rendue par écrit. A défaut par la partie ayant un grief de soumettre le grief par écrit à cette étape dans le délai prévu, ou à défaut par la partie à qui le grief a été présenté de répondre par écrit dans le délai, le grief sera abandonné ou admis selon le cas. 23.06

Il est entendu que si le représentant officiel responsable d'un établissement où le président de l'Association est incapable d'entendre le grief ou ne peut être disponible dans le délai prévu à l'Article 23.06, il peut désigner une personne qui agira à sa place. De plus, le représentant officiel responsable d'un établissement et le président de l'Association, ou leur représentant désigné, seront appuyés par le directeur des Relations industrielles ayant juridiction dans l'établissement où le grief fut soulevé, et par le conseiller de l'Association. 23.07

Lorsque les parties conviennent mutuellement que l'on peut régler plus rapidement un grief en discutant ce grief à la deuxième étape de la procédure des griefs, la première étape de la procédure sera omise. 23.08

Toute plainte soulevée par la Compagnie ou par l'Association en tant que grief collectif (par opposition à un grief d'un employé) sera présentée à la deuxième étape (Article 23.05) de cette procédure. 23.09

Toute entente conclue entre la Compagnie et l'Association au cours de la procédure des griefs sera finale et liera les parties. 23.10

Si aucun appel d'une décision rendue à la première ou deuxième étape de la procédure des griefs n'est interjeté dans le délai et de la manière prévus, cette décision sera finale et liera les parties à l'égard du grief. 23.11

#### ARBITRAGE

Quand un différend survient entre les parties au sujet de l'interprétation, l'application ou l'administration de cette convention, y compris le cas où un différend devrait passer par la procédure d'arbitrage, ou quand une allégation est faite quant à la prétendue violation de certaines dispositions de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut, après que le différend a été débattu, en conformité avec les dispositions de l'Article 23.06, à la troisième étape de cette convention, aviser l'autre partie, par écrit, de son intention de porter le différend ou l'allégation devant un conseil d'arbitrage et l'avis devra mentionner le nom du délégué de la première partie au conseil d'arbitrage. Le récipiendaire de l'avis devra, dans les cinq (5) jours qui suivent le choix du deuxième délégué, ou dans une période plus longue avec un accord mutuel, choisir une troisième personne qui, elle, agira comme président. Si le récipiendaire de l'avis néglige de nommer un délégué ou si les deux délégués ne réussissent pas à s'entendre sur le choix d'un président dans le délai prescrit, le choix sera fait par le Ministère du Travail de la province de Québec, sur demande de l'une ou l'autre des deux parties. Le Conseil d'arbitrage devra entendre et déterminer le différend ou l'allégation et 24.01

devra rendre une décision, laquelle sera finale et liera les deux parties et tout employé visé par cette décision. La décision de la majorité des membres du Conseil sera la décision du Conseil; cependant, en l'absence d'une décision majoritaire, celle du président du Conseil aura préséance.

L'avis d'intention de recourir à l'arbitrage doit être donné par écrit par l'une des deux parties à l'autre dans un délai ne dépassant pas trente (30) jours après la date à laquelle le grief a été débattu, conformément aux dispositions de l'Article 23.06, troisième étape. Si un tel avis n'est pas présenté, le grief sera dès lors considéré comme ayant été abandonné.

Le Conseil d'arbitrage n'est pas autorisé à rendre une décision qui soit contraire aux dispositions de cette convention ou de modifier quelque disposition que ce soit de cette convention. 24.02

Chaque partie en cause paiera les dépenses de son délégué, et les parties paieront conjointement les dépenses du président du Conseil d'arbitrage. 24.03

Dans tout sujet en litige et quelles qu'en soient les circonstances, la Compagnie ne sera pas tenue de payer des arrérages de solde qui auraient pu s'accumuler antérieurement à la date du grief. Cette disposition ne s'appliquera pas aux griefs de discipline tels que prévus à l'Article 14.01. 24.04

#### RÉUNION CONJOINTE

Pendant la durée de cette convention, l'une et l'autre des parties peuvent sur avis écrit, demander qu'une réunion conjointe soit tenue par les représentants respectifs de la Compagnie et de l'Association en vue de discuter des problèmes d'intérêt mutuel. Cette clause ne sera pas sujette à la procédure des griefs. 25.01

#### GRÈVE ET LOCK-OUT

Pour la durée de cette convention, la Compagnie s'engage à ne pas recourir au lock-out et l'Association s'engage à ne pas recourir au ralentissement des activités, à la grève ou à tout autre arrêt illégal ou mesure pouvant nuire au travail. 26.01

#### DISCRIMINATION

Les clauses de cette convention s'appliquent à tous les employés sans distinction de sexe, de race, de couleur, de langue, de croyances religieuses ou de nationalité. 27.01

AVIS À L'ASSOCIATION

La Compagnie remettra à l'Association un avis écrit 28.01 relativement à ce qui suit:

1. Avertissements écrits - Article 14.05
2. Prolongation de la période d'essai - Article 7.01
3. Descriptions de tâches nouvelles et révisées - Article 7.04
4. Nouveaux employés - Article 7.08
5. Cessation d'emploi - Article 7.08
6. Avis de mise à pied - Article 13.06
7. Changement de la classification d'emploi d'un employé - Article 7.08
8. Liste d'ancienneté - Article 13.10
9. Avis de poste vacant - Article 15.01
10. Avis annonçant les candidatures internes à un poste vacant - Article 15.02
11. Postes vacants comblés - Article 15.03
12. Dates d'évaluation du rendement - Article 13.10
13. Changement au sein de la structure de la Compagnie - Article 4.01
14. Changement de taux salarial
15. Rappels - Article 13.08

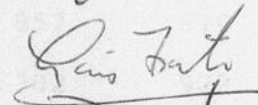

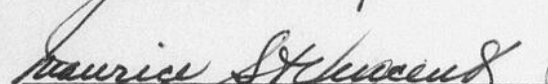
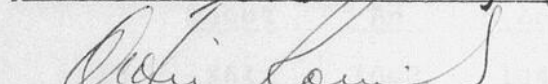

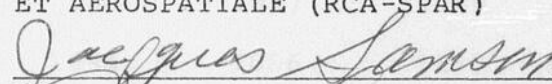

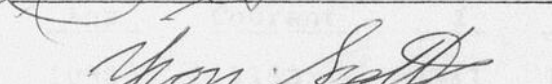
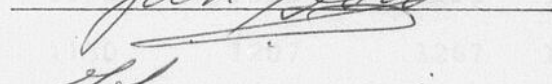
RENOUVELLEMENT ET EXPIRATION

Cette convention entre en vigueur le 13 mai 1982 et le 29.01 demeurera pendant deux (2) ans, soit du 13 mai 1982 au 12 mai 1984 inclusivement.

SIGNÉ EN LA VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE, DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC, CE *premier* JOUR DE *Mai*, 1982.

RCA INC.

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS EN  
COMMUNICATIONS, ELECTRONIQUE  
ET AEROSPATIALE (RCA-SPAR)

 _____  _____  _____  _____  _____	 _____  _____  _____  _____
--	--

EN VIGUEUR LE 17 MAI 1982

ECHELLE DE SALAIRE A LA QUATORZAINE

<u>CLASSE</u>	<u>PROGRESSION AUTOMATIQUE</u>					<u>MERITE</u>	
	<u>Début</u>	<u>6 Mois</u>	<u>1 An</u>	<u>18 Mois</u>	<u>2 Ans Salaire Courant</u>	<u>I</u>	<u>II</u>
1	404	413	423	433	444	466	488
2	448	459	470	481	493	518	542
3	488	500	511	524	537	564	591
4	532	544	557	571	585	614	644
5	575	589	603	618	633	665	696
6	622	636	651	667	684	718	752
7	663	678	694	711	729	765	802
	<u>Début</u>	<u>6 Mois</u>	<u>1 An</u>	<u>2 Ans</u>	<u>3 Ans Salaire Courant</u>	<u>I</u>	<u>II</u>
8	685	700	716	750	788	827	867
9	729	745	762	798	838	880	922
10	772	789	807	846	888	932	977
11	814	832	851	891	936	983	1030
12	857	876	896	939	986	1035	1085
13	902	922	943	988	1037	1089	1141
14	944	965	987	1034	1086	1140	1195
	<u>Début</u>	<u>1 An</u>	<u>2 Ans</u>	<u>3 Ans</u>	<u>4 Ans Salaire Courant</u>	<u>I</u>	<u>II</u>
15	961	1003	1048	1098	1153	1211	1268
16	1006	1050	1097	1150	1207	1267	1328
17	1050	1096	1145	1200	1260	1323	1386
18	1094	1142	1194	1250	1313	1379	1444
19	1138	1187	1241	1300	1365	1433	1502
20	1182	1233	1289	1350	1418	1489	1560

EN VIGUEUR LE 16 MAI 1983

## ECHELLE DE SALAIRE A LA QUATORZAINE

CLASSE	PROGRESSION AUTOMATIQUE					MERITE	
	Début	6 Mois	1 An	18 Mois	2 Ans Salaire Courant	I	II
1	440	450	461	472	484	508	532
2	488	500	511	524	537	564	591
3	532	544	557	571	585	614	644
4	580	593	608	622	638	670	702
5	627	642	657	673	690	725	759
6	678	694	710	728	746	783	821
7	723	740	757	776	795	835	875
					3 Ans Salaire Courant	I	II
	Début	6 Mois	1 An	2 Ans			
8	747	764	781	818	859	902	945
9	794	812	830	870	913	959	1004
10	842	860	880	922	968	1016	1065
11	887	907	927	971	1020	1071	1122
12	935	956	977	1024	1075	1129	1183
13	983	1004	1027	1076	1130	1187	1243
14	1030	1052	1076	1128	1184	1243	1302
					4 Ans Salaire Courant	I	II
	Début	1 An	2 Ans	3 Ans			
15	1048	1093	1143	1197	1257	1320	1383
16	1097	1144	1196	1253	1316	1382	1448
17	1144	1194	1248	1308	1373	1442	1510
18	1193	1244	1301	1363	1431	1503	1574
19	1240	1294	1353	1417	1488	1562	1637
20	1288	1344	1405	1472	1546	1623	1701

ANNEXE I

ÉVALUATION DU RENDEMENT AU MÉRITE ET AUGMENTATION SALARIALE

- (a) Normalement, un employé progressera jusqu'au salaire courant attribué au poste dans lequel il est classé, par des augmentations fixes et selon les intervalles prévus dans l'échelle des salaires. Les dates de progression d'un employé seront établies par la date de son embauche, d'une promotion ou d'une augmentation de salaire accordée selon les dispositions de l'alinéa (d) ci-dessous. Le salaire d'un employé ne sera pas inférieur au minimum établi pour la classe qu'il occupe.
  
- (b) Le rendement d'un employé dont le salaire est égal ou supérieur au salaire courant sera évalué annuellement. Si à la suite de cette évaluation une augmentation de salaire au mérite est recommandée comme conséquence d'un rendement plus que satisfaisant, son salaire sera augmenté à l'une des deux étapes de mérite. Toute progression au-dessus du salaire courant sera accordée à la discrétion de la Compagnie. Un employé qui s'est vu refuser une augmentation de salaire au mérite peut présenter un grief qui ne pourra pas se poursuivre au-delà de la troisième étape de la procédure des griefs, inclusivement.
  
- (c) Tout changement de salaire entrera en vigueur à compter de la première période de paie de chaque mois qui suit immédiatement la raison du changement.
  
- (d) La Compagnie peut accorder une augmentation provisoire ou supplémentaire lorsqu'elle le juge à propos. D'une telle augmentation résultera le rétablissement de la date de progression.
  
- (e) Pour cause, une augmentation progressive peut être refusée pour une période n'excédant pas six (6) mois. Si, avant la fin de cette période, le rendement de l'employé devient satisfaisant, il recevra à ce moment l'augmentation refusée. Cette période différée retardera d'autant les étapes subséquentes prévues à l'échelle des salaires. Lorsqu'une augmentation sera refusée, le supérieur de l'employé l'avisera par écrit des raisons du refus deux (2) semaines avant la date prévue. Une copie de cet avis sera remise à l'Association.
  
- (f) Lorsque l'employé sera absent pour une période de plus de trente (30) jours civils durant la période qui suit sa dernière augmentation de salaire, celle-ci peut être retardée par le nombre de journées d'absence.

(g) Lorsqu'un employé sera promu à une classification d'emploi d'une classe de salaire supérieure, il recevra une augmentation selon les critères suivants:

- 1) Si le salaire actuel est égal ou supérieur au salaire courant - progression à la première étape de la nouvelle classe représentant une augmentation d'au moins deux (2%) pour-cent.
- 2) Si le salaire actuel est inférieur au salaire courant - progression à la première étape de la nouvelle classe qui accordera une augmentation au moins égale au montant qu'il aurait obtenu s'il était demeuré dans son ancienne classe.

Le salaire d'un employé promu ne sera jamais inférieur au minimum prévu pour sa classification d'emploi. Une promotion rétablira les dates de progression de la date de promotion.

(h) Lorsqu'un employé est rétrogradé à cause d'un manque de travail son salaire de base à la quatorzaine sera maintenu sauf si son salaire est supérieur au salaire maximal prévu de la classification d'emploi où il est rétrogradé. Si une diminution de salaire est requise, son salaire sera rajusté au salaire maximal de l'échelle pour la classification d'emploi où l'employé est muté.

(i) Lorsqu'un employé est rétrogradé dans une classification d'emploi classée inférieure, son salaire de base à la quatorzaine sera maintenue sauf si son salaire est supérieur au salaire courant prévu dans la classification d'emploi où il est rétrogradé. Si le salaire de l'employé est supérieur au salaire courant de son nouvel emploi, son salaire de base sera rajusté au niveau du salaire courant de l'échelle prévu pour la classification d'emploi de l'occupation dans laquelle l'employé est muté. Cependant, le salaire d'un employé rétrogradé et muté à son emploi précédent ne sera en aucun cas inférieur au salaire qu'il recevait avant sa promotion, à condition que la rétrogradation n'intervienne avant que l'employé ait complété la période d'essai dans son poste plus élevé.

(j) Si le travail d'un employé est reclassifié, soit à une classe de salaire supérieure, soit à une classe de salaire inférieure, son salaire actuel de base à la quatorzaine sera maintenu à moins qu'il ne soit inférieur au salaire minimal prévu ou supérieur au salaire maximal prévu pour la classe de salaire attribuée à son travail. Si le salaire actuel de base à la quatorzaine de l'employé se situe au-dessous du minimum de la classification d'emploi,



ANNEXE 2

CONGÉS DE MALADIE

(a) MALADIE OU ACCIDENT AUTRE QU'UN ACCIDENT DE TRAVAIL

Dans le cas d'un employé salairé ayant plus de deux (2) mois de service admis au Régime d'assurance des employés, et absent de son travail pour cause de maladie personnelle ou d'accident autre qu'un accident de travail, la Compagnie lui paiera, s'il y a droit, la différence entre son taux régulier et le montant de l'indemnité. La période durant laquelle il recevra la différence entre son taux de salaire régulier et le montant de l'indemnité sera déterminée comme suit:

<u>Durée de continuité de service</u>	<u>Période d'absence pendant laquelle la différence entre le montant de l'indemnité et le taux de salaire régulier sera payé par la Compagnie</u>
Moins d'une année	2 semaines durant l'année courante
1 an, mais moins de 3 ans	4 semaines durant l'année courante
3 ans, mais moins de 5 ans	6 semaines durant l'année courante
5 ans et plus	9 semaines durant l'année courante

Ainsi, dans les limites des périodes maximales ci-haut mentionnées, un employé sera payé par la Compagnie comme suit:

- (1) Pour toute absence n'excédant pas une semaine - son salaire régulier
- (2) Pour toute absence excédant une semaine, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité à laquelle il a droit
- (3) Toute maladie qui excède l'année courante ou qui se prolonge d'une période de service à une autre, est régie par l'indemnité pour l'année durant laquelle la maladie a commencé.

(b) ACCIDENT DE TRAVAIL

Un employé salairé qui est absent de son travail à cause d'un accident de travail recevra son salaire régulier durant la période au cours de laquelle il a droit à une indemnité d'invalidité totale temporaire de la Commission des accidents du travail de la province de Québec. Son salaire régulier ne sera pas maintenu pour une période de plus d'une année.

Le Service des Relations industrielles avisera la Commission des accidents du travail chaque fois que le salaire d'un employé est maintenu conformément aux conditions ci-haut mentionnées et prendra les mesures nécessaires afin que les indemnités soient remises à la Compagnie.

(c) RAPPORT DU MÉDECIN

La Compagnie peut à n'importe quel temps exiger un rapport du médecin ou tout autre document à l'appui de toute absence payée.

Les employés qui ont subi un accident du travail pendant leur période de vacances doivent être considérés comme étant en possession de leur salaire pendant la période de leur absence.

Les employés qui ont subi un accident du travail pendant leur période de vacances doivent être considérés comme étant en possession de leur salaire pendant la période de leur absence.

Période de continuation de service au 1er mai

Vacances payées durant la période de vacances

À compter du 1er mai 1952

Moins de 1 an	2 semaines
1 an, mais moins de 17 ans	3 semaines
17 ans, mais moins de 21 ans	4 semaines
21 ans ou plus	5 semaines

Un employé qui complètera sa vingtième, sa troisième ou sa vingt-quatrième année de service entre le 1er mai et le 31 décembre de cette année recevra à sa date anniversaire une semaine de vacances supplémentaire payée.

À compter du 1er mai 1953

Moins de 5 ans	2 semaines
5 ans, mais moins de 17 ans	3 semaines
17 ans, mais moins de 21 ans	4 semaines
21 ans ou plus	5 semaines

Un employé qui complètera sa vingtième, sa deuxième ou sa vingt-troisième année de service entre le 1er mai et le 31 décembre de cette année recevra à sa date anniversaire une semaine de vacances supplémentaire payée.

ANNEXE 3

VACANCES ANNUELLES

(1) ADMISSIBILITÉ

Les employés salariés embauchés après le 1er avril n'auront pas droit à des vacances payées pendant la période courante de vacances.

Les employés embauchés à partir du 1er octobre de l'année précédente auront droit à des vacances à concurrence d'une journée pour chaque mois complet de travail jusqu'à un maximum de sept (7) jours ouvrables consécutifs. La rémunération de ces vacances sera de quatre pour-cent (4%) de leur revenu correspondant aux mois précités.

Les employés embauchés avant le 1er octobre de l'année précédente auront droit à des vacances payées durant la période courante de vacances conformément au calendrier suivant:

Période de continuité de service au 1er mai	Vacances payées durant la période de vacances courante
---	--

A compter du 1er mai 1982:

Moins de 5 ans	2 semaines
5 ans, mais moins de 13 ans	3 semaines
13 ans, mais moins de 24 ans	4 semaines
24 ans ou plus	5 semaines

Un employé qui complétera sa cinquième, sa treizième ou sa vingt-quatrième année de service entre le 1er mai et le 31 décembre de cette même année, recevra à sa date anniversaire une semaine de vacance additionnelle payée.

A compter du 1er mai 1983:

Moins de 5 ans	2 semaines
5 ans, mais moins de 12 ans	3 semaines
12 ans, mais moins de 23 ans	4 semaines
23 ans ou plus	5 semaines

Un employé qui complétera sa cinquième, sa douzième ou sa vingt-troisième année de service entre le 1er mai et le 31 décembre de cette même année, recevra à sa date anniversaire, une semaine de vacances additionnelle payée.

(2) PÉRIODE DE VACANCES

Les vacances doivent être prises durant la période commençant le 1er mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante, inclusivement.

Pour autant que cela soit possible, les vacances des employés salariés seront accordées durant la période de fermeture saisonnière, surtout lorsque leur travail y est étroitement lié. Sans quoi la Compagnie s'efforcera de cédule les vacances de façon à ce que l'employé puisse choisir en tenant compte des exigences du travail et de l'ancienneté des employés. Cependant, une fois la date des vacances établie, elle ne devra pas être changée durant le dernier mois précédant la date des vacances sans le consentement de l'employé.

(3) JOURS FÉRIÉS

S'il arrive qu'un jour férié soit inclus dans la période de vacances d'un employé il aura droit à une journée supplémentaire. Cette journée supplémentaire sera prise au début ou à la fin de sa période de vacances.

(4) VACANCES NON PRISES

Les dirigeants de services et divisions ont la responsabilité de s'assurer que les vacances des employés soient cédulées. Si les vacances ne sont pas prises durant la période de vacances, elles seront annulées. Le salaire des vacances ne sera pas payé en remplacement des vacances, sauf dans le cas d'un employé dont le service est terminé.

(5) ALLOCATION DE VACANCES POUR LES EMPLOYÉS QUI QUITTENT LA COMPAGNIE

Un employé qui a travaillé sans interruption pendant au moins un (1) mois et qui quitte la Compagnie quelle qu'en soit la raison aura droit à une allocation de vacances.

Le montant de cette allocation sera calculé comme suit:

A compter du 1er mai 1982

- (a) Si l'employé a pris les vacances annuelles auxquelles il avait droit au 1er mai avant son départ.

Moins de 5 ans	4% du montant total reçu en salaires depuis le 1er mai jusqu'à son départ.
5 ans, mais moins de 13 ans	6% du montant total reçu en salaires depuis le 1er mai jusqu'à son date de son départ.
13 ans, mais moins de 24 ans	8% du montant total reçu en salaires depuis le 1er mai jusqu'à la date de son départ.
24 ans ou plus	10% du montant total reçu en salaires depuis le 1er mai jusqu'à la date de son départ.

(b) Si l'employé n'a pas pris les vacances auxquelles il avait droit au 1er mai précédant la date de son départ, ou sa date anniversaire tel que mentionné en (1) ci-haut.

Moins d'un (1) an	4% du montant total reçu en salaires depuis la date de son entrée en fonction.
1 an, mais moins de 5 ans	Dix (10) jours de salaire plus 4% du montant total qu'il a reçu en salaires à partir du 1er mai jusqu'à la date de son départ.
5 ans, mais moins de 13 ans	Trois (3) semaines de salaire plus 6% du montant total qu'il a reçu en salaires à partir du 1er mai jusqu'à la date de son départ.
13 ans, mais moins de 24 ans	Quatre (4) semaines de salaire plus 8% du montant total qu'il a reçu en salaires à partir du 1er mai jusqu'à la date de son départ.
24 ans ou plus	Cinq (5) semaines de salaire plus 10% du montant total qu'il a reçu en salaires à partir du 1er mai jusqu'à la date de son départ.



12 ans, mais moins  
de 23 ans

Quatre (4) semaines de  
salaire plus 8% du montant  
total qu'il a reçu en  
salaires à partir du 1er  
mai jusqu'à la date de son  
départ.

23 ans ou plus

Cinq (5) semaines de  
salaire plus 10% du montant  
total qu'il a reçu en  
salaires à partir du 1er  
mai jusqu'à la date de son  
départ.

- (c) Un employé qui n'avait pas droit à des vacances au 1er mai précédant la date de son départ (qui fut engagé après le 1er avril) recevra une prime de 4% du salaire total qui lui a été payé depuis la date de son embauche.
- (d) A moins que le premier mois de son emploi n'ait été un mois civil complet, le salaire du premier mois ne sera pas inclus dans le "salaire total".

(6) ALLOCATION DE VACANCES AUX EMPLOYÉS RÉEMBAUCHÉS

Si un employé est réembauché après avoir quitté la Compagnie et si à ce moment, il avait reçu une allocation de vacances en vertu de l'Article 5 de cette annexe, il sera considéré comme un nouvel employé au point de vue des vacances; aussi, pour fins de vacances, sa période de service sera calculée à partir de la date de son réembauchage.

ANNEXE 4

RCA INC.

FORMULE D'AUTORISATION POUR  
DEDUCTION DES COTISATIONS

Je, soussigné, employé de RCA Inc., autorise par les présentes la Compagnie à déduire de ma paie à la quatorzaine, la somme de \_\_\_\_\_, cette somme devant être remise au Trésorier de l'Association des employés en Communications électronique et aérospatiale (RCA-SPAR), en remplacement de, ou à titre de ma contribution à ladite Association, le tout conformément avec les termes et les dispositions de la convention collective conclue entre la Compagnie et l'Association le

\_\_\_\_\_

Cette autorisation écrite sera pour la durée de cette convention collective signée entre la Compagnie et l'Association et pour tout renouvellement subséquent de cette convention à moins que je ne donne à la Compagnie avis contraire par écrit, dans les trente (30) jours précédant l'expiration de ladite convention ou de son renouvellement.

\_\_\_\_\_ 1982

\_\_\_\_\_

Témoin

\_\_\_\_\_

Employé

ANNEXE 5

TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR

La Compagnie reconnaît que les tâches qui exigent que l'employé voyage pour se rendre à un endroit autre que l'endroit normal de son travail alors que cet endroit est situé à une distance de plus de soixante (60) milles de l'endroit normal de travail; seront considérés comme lieu de travail extérieur.

L'employé affecté à un lieu de travail extérieur sera informé des conditions de la tâche avant que celle-ci ne débute.

ANNEXE "A"

HEURES PARTICULIÈRES DE TRAVAIL - DIVISION DU SERVICE

Les heures normales de travail des préposés à la réparation, de la Division du Service, et les employés du service MIS liés à la Section EDPS seront assujettis aux heures de travail suivantes:

- a) Sept heures et demis (7 1/2) par jour entre 8 h 30 et 17 h.
- b) La semaine normale sera de trente sept heures et demis (37 1/2) due lundi au samedi inclusivement.

L'Association sera avisée deux (2) semaines à l'avance de tout changement dans l'horaire de travail de ces sections. Une copie de l'horaire sera remise à l'Association.

LETTRE D'ENTENTE ENTRE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES EN COMMUNICATIONS,  
ELECTRONIQUE ET AEROSPATIALE (RCA-SPAR)

(MONTREAL)

ET

RCA INC.

---

Objet: Indemnité de fin d'emploi.

Cet article a pour objet d'énoncer les dispositions qui régiront la façon d'indemniser les employés advenant le cas où la Compagnie prendrait la décision de fermer d'une façon permanente un ou tous les établissements assujettis à cette entente.

- (1) L'indemnité de fin d'emploi telle que précisée ci-dessous devra être payée selon les conditions énumérées en cet article advenant le cas où la Compagnie ne serait pas en mesure d'offrir un emploi en alternance aux employés des établissements assujettis à cette entente. L'indemnité à verser sera établie d'après le barème suivant:

0 - 1 an	- Aucune indemnité
1 an et plus	- Une semaine de salaire pour chaque année complète de service

- (2) En acceptant l'indemnité de fin d'emploi, l'employé renonce à tous les droits qui lui sont dus en vertu de la convention collective, mais il ne renoncera à aucun droit acquis en vertu du Régime de retraite de la Compagnie.
- (3) Lorsqu'un employé est en droit de recevoir une indemnité de fin d'emploi, il n'aura plus droit à l'indemnité de mise à pied tel qu'il est prévu dans cette convention collective. Le montant de toute indemnité de fin d'emploi, auquel un employé mis à pied au moment de l'annonce de la fermeture aurait alors droit en vertu des dispositions de cette entente, sera réduit d'un montant équivalent à celui qui lui aurait été versé comme indemnité de mise à pied à l'égard de cette mise à pied, tel que prévu à l'Article 8.08.

- (4) S'il advenait que la Compagnie vende son commerce ou une partie de son commerce, elle s'efforcera de placer chez l'acheteur les employés assujettis à cette convention. Tout employé ainsi placé chez l'acheteur n'aura pas droit à l'indemnité de fin d'emploi.
- (5) L'employé qui refuse une offre d'emploi de la Compagnie ou de l'acheteur, tel que décrit à l'alinéa 4, n'aura pas droit à l'indemnité de fin d'emploi. Cependant, un employé qui refuse un emploi qui l'obligerait à prendre un poste qui serait inférieur de plus de 3 classes à la classe occupée au moment de l'avis, aura droit à l'indemnité de fin d'emploi.
- (6) Aucune indemnité de fin d'emploi ne sera versée aux employés qui démissionnent avant la date de cessation d'emploi fixée par la Compagnie.
- (7) L'indemnité de fin d'emploi sera versée après que la Compagnie se sera assurée que l'employé est bel et bien licencié à la suite de la cessation permanente, dans un ou tous les établissements assujettis à cette convention, du type de travail pour lequel il était employé.
- (8) Dans le cas où les incertitudes du calendrier du programme de cessation des fonctions dans les établissements assujettis à cette convention rendent impossible le fait de déterminer si un employé est licencié à la suite de la cessation permanente du type d'emploi pour lequel il est embauché ou s'il est licencié à la suite d'un manque de travail et qu'il n'est pas rappelé avant l'expiration de ses droits de rappel tels qu'ils sont définis dans la convention collective, par suite d'une décision de la Compagnie de mettre fin d'une façon permanente au travail pour lequel il était embauché, il aura droit de recevoir une indemnité de fin d'emploi à la fin de la période de ses droits de rappel.
- (9) Tout employé qui aurait reçu une indemnité de fin d'emploi et qui par la suite ferait une demande d'emploi à n'importe quel autre établissement de la Compagnie sera traité comme tout autre nouveau candidat.
- (10) Dans tous les cas, la Compagnie donnera un avis de cessation d'une durée non inférieure au préavis, tel que prévu à l'Article 12.03 de la convention.

(11) Cette lettre d'entente entrera en vigueur après la date de ratification.

SIGNÉE EN LA VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE, DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC, CE *6<sup>ème</sup>* JOUR DE *Août*, 1982.

RCA INC.

*Luis F. F. F.*  
*Thomas Deyle*  
*Maurice St. Laurent*  
*Robert G. G.*  
*St. Laurent*

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS EN COMMUNICATIONS, ÉLECTRONIQUE ET AÉROSPATIALE (RCA-SPAR)

*Jacques Jansen*  
*Clare Samard*  
*Yvon S. S.*  
*Stangwani*