

NOM

No.

05441-1

3350

C.A.E. 3350
AFFIL. 12
EMP. COUV. 0
PERS. VIS. 4

NO. CONV. 54411
NB. EMPL. 175
ET. GEORG. 7803 70
NO. ACC. M17616013

A. N° (401-18)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 2 0 5 1

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 05441-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17616-13
Date	Signature: 82-12-07 Reception: 83-01-05	Durée: Du 82-10-14 Au 85-09-01	Nombre de salariés régis par la convention collective: 175

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Syndicat Canadien des employés de bureau Att: Robert BattenPrés. 1880 rue Centre Montréal, Québec H3K 1H9	<input type="checkbox"/> Déposant Northern Telecom Canada Limitée 1600 Boul. Dorchester Ouest Montréal, Québec H3H 1P9

Unité de négociation

Tous les employés de bureau de la Compagnie Northern Electric Limitée à son Usine de Lucerne, R.R. 2 Pink Road, Lucerne, Québec à l'exception des ingénieurs, des superviseurs et ceux au-dessus du rang de superviseurs, du personnel temporaire (overload staff,) des secrétaires senior des adjoints au directeur du service administratif, des employés du service du contrôleur qui détiennent un degré et /ou certificat professionnel, ainsi que des employés des services suivants;

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Le Service des Achats, le Service Médical, Le Service de Sécurité et le Service du Personnel.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Barrette David</i>	83-02-10

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

RECHERCHE

17616-13

(401-18)

54411

TABLE DES MATIÈRES

Article 1 - Reconnaissance.....
Article 2 - But général.....
Article 3 - Droits de la direction.....
Article 4 - Traitement équitable.....
Article 5 - Représentation.....
Article 6 - Liste des employés.....
Article 7 - Plaintes et griefs.....
Article 8 - Mise à pied, rappel et déplacement.....
Article 9 - Arbitrage.....
Article 10 - Fonctions du Syndicat durant les heures de travail.....
Article 11 - Tableaux d'affichage.....
Article 12 - Ancienneté.....
Article 13 - Allocation de mise à pied.....
Article 14 - Maintien de la production.....
Article 15 - Protection pour les employés lors de
déménagements, des opérations ou des emplois.....
Article 16 - Promotions et nominations aux postes vacants.....
Article 17 - Validité.....
Article 18 - Prélèvement des cotisations régulières.....
Article 19 - Sanctions disciplinaires.....
Article 20 - Accès aux fiches du personnel.....
Article 21 - Heures de travail.....
Article 22 - Temps supplémentaire.....
Article 23 - Congés d'usine.....
Article 24 - Vacances.....
Article 25 - Allocation pour vacances aux employés terminant
leur service.....
Article 26 - Absences forcées.....
Article 27 - Pension et autres avantages sociaux.....
Article 28 - Personnel temporaire.....
Article 29 - Congés pour l'exercice de fonctions du syndicat.....
Article 30 - Les congés de maternité.....
Article 31 - Taux des salaires.....
Article 32 - Indemnité de vie chère.....
Article 33 - Conférences spéciales.....
Article 34 - Sécurité et bien-être.....
Article 35 - Modification, renouvellement et terminaison.....
Annexe "A" - Reconnaissance.....
Annexe "B" - Pension et autres avantages sociaux.....
Lettres d'entente.....

TABLE DES MATIÈRES

ALPHABÉTIQUE

Article 26 - Absences forcées.....
Article 20 - Accès aux fiches du personnel.....
Article 13 - Allocation de mise à pied.....
Article 25 - Allocation pour vacances aux employés terminant
leur service.....
Article 12 - Ancienneté.....
Article 9 - Arbitrage.....
Article 2 - But général.....
Article 33 - Conférences spéciales.....
Article 23 - Congés d'usine.....
Article 29 - Congés pour l'exercice de fonctions du syndicat.....
Article 3 - Droits de la direction.....
Article 10 - Fonctions du Syndicat durant les heures de travail.....
Article 21 - Heures de travail.....
Article 32 - Indemnité de vie chère.....
Article 30 - Les congés de maternité.....
Lettres d'entente.....
Article 6 - Liste des employés.....
Article 14 - Maintien de la production.....
Article 8 - Mise à pied, rappel et déplacement.....
Article 35 - Modification, renouvellement et terminaison.....
Article 27 - Pension et autres avantages sociaux.....
Annexe "B" - Pension et autres avantages sociaux.....
Article 28 - Personnel temporaire.....
Article 7 - Plaintes et griefs.....
Article 18 - Prélèvement des cotisations régulières.....
Article 16 - Promotions et nominations aux postes vacants.....
Article 15 - Protection pour les employés lors de
déménagements, des opérations ou des emplois.....
Article 1 - Reconnaissance.....
Annexe "A" - Reconnaissance.....
Article 5 - Représentation.....
Article 19 - Sanctions disciplinaires.....
Article 34 - Sécurité et bien-être.....
Article 11 - Tableaux d'affichage.....
Article 31 - Taux des salaires.....
Article 22 - Temps supplémentaire.....
Article 4 - Traitement équitable.....
Article 24 - Vacances.....
Article 17 - Validité.....

CONVENTION COLLECTIVE

Accord conclu ce 14ième jour d'octobre 1982

1983 JAN -5 11 57

PAR MESSAGE

ENTRE:

LA COMPAGNIE NORTHERN TELECOM CANADA LIMITÉE,
une compagnie commerciale créée et régie en
vertu des lois du Canada, ci-après désignée
"la Compagnie"

D'UNE PART

ET:

LE SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYÉS DE BUREAU,
UNITÉ #2 - AYLNER, une corporation constituée
en vertu des dispositions de la Loi des
syndicats professionnels de la province de
Québec, ci-après désignée "le Syndicat"

D'AUTRE PART

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE

- 1.1 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent de négociations collectives pour tous les employés de bureau à son usine d'Aylmer RR2, Chemin Pink, Aylmer (Québec) avec les exceptions telles qu'établies dans le certificat d'accréditation en date du 6 juin 1974 et tel que l'Annexe "A" de cette convention.

ARTICLE 2

BUT GÉNÉRAL

- 2.1 La présente convention a pour but d'établir des rapports favorables entre la Compagnie et les employés régis par la dite convention, d'instituer une procédure à suivre pour disposer rapidement et équitablement des griefs, d'établir et maintenir des règlements satisfaisants au point de vue horaire de travail, conditions de travail et régime de salaire.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

- 3.1 Le Syndicat reconnaît à la Direction le droit passé et présent de recruter, de licencier, de congédier, de classer, de muter, de promouvoir, de rétrograder les employés et d'exercer contre eux des sanctions, sous réserve des dispositions de la présente convention.
- 3.2 Tous les autres droits et fonctions précédemment échus à la Direction et qui n'ont été ni modifiés ni remplacés par la présente convention continuent d'être dévolus à la Compagnie.
- 3.3 Dans le cas où la Compagnie transporterait ses établissements manufacturiers ailleurs dans la province de Québec, pendant la durée de la présente convention, elle s'engage à reconnaître aux employés un droit préférentiel à occuper à ce nouvel endroit le même emploi que précédemment.

ARTICLE 4

TRAITEMENT ÉQUITABLE

- 4.1 La Compagnie et ses agents conviennent de n'employer aucune mesure discriminatoire ou coercitive à l'égard des employés, du fait de leur adhésion au Syndicat, ou pour avoir fait valoir de bonne foi un grief.
- 4.2 La Compagnie reconnaît également aux représentants du Syndicat le droit de s'acquitter sans contrainte de leurs fonctions et sans craindre que leur activité syndicale exercée de bonne foi pour le compte du Syndicat puisse compromettre leurs rapports avec la Compagnie.
- 4.3 Le Syndicat s'engage à ce que ni ses dirigeants ni ses membres n'aient recours à des procédés tels que l'intimidation, la discrimination ou la coercition contre des employés ou groupes d'employés, du fait de leur adhésion ou de leur non-adhésion au Syndicat.
- 4.4 Il n'y aura aucune discrimination contre un employé à cause du sexe, de la race, croyance religieuse, statut marital, couleur ou origine nationale dans l'application de cette convention collective.
- 4.5 Le genre masculin comprend les deux (2) sexes, à moins qu'il ne résulte du contexte de la disposition qu'elle n'est applicable qu'à l'un des deux.

ARTICLE 5

REPRÉSENTATION

- 5.1 Le Syndicat convient de fournir à la Compagnie les noms de ses dirigeants dûment élus et représentants autorisés par elle à poser tout acte propre à assurer la mise en application des dispositions de la présente convention et il convient également d'aviser sans retard la Compagnie de tout changement apporté à la liste de ses dirigeants et représentants.
- 5.2 Aux seules fins d'assurer la représentation des employés, dans le cas d'une mise à pied, le représentant sera retenu au travail au sein du groupe votant, peu importe l'ancienneté, pourvu qu'il soit en mesure d'accomplir le travail disponible de manière satisfaisante.

ARTICLE 6

LISTE DES EMPLOYÉS

- 6.1 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, chaque mois, une liste où seront inscrits le nom et le grade des employés qui deviendront admissibles au Syndicat, ainsi que le nom des employés qui cessent d'être admissibles au Syndicat.
- 6.2 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, chaque mois, une liste où seront inscrits le grade, les années de service continu, nom, numéro de matricule, département, numéro du poste, grade à taux protégé et taux de salaire des employés couverts par la présente convention collective.
- Les renseignements ci-dessus seront présentés par grade et ancienneté dans le grade.
- 6.3 La Compagnie convient de fournir au Syndicat, annuellement en juillet, une liste des noms, numéros d'employé, numéros de départements et adresses de tous les employés sous la juridiction du Syndicat. A mesure que sont rapportés des changements d'adresse, ces derniers seront fournis au Syndicat par le Service de la Paie.
- 6.4 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, chaque mois, une liste par département indiquant le nom des employés et les heures travaillées en temps supplémentaire au cours du mois précédent.

Handwritten signature

ARTICLE 7

PLAINTES ET GRIEFS

PLAINTES

- 7.1 Tout employé, qui juge avoir quelque sujet de plainte ou qui s'estime lésé, doit en premier lieu soumettre le différend à son supérieur immédiat, en présence, s'il le désire, de son représentant. S'il rencontre son supérieur immédiat seul et si aucune décision satisfaisante n'a été prise, l'affaire peut être de nouveau soumise au supérieur immédiat conjointement par l'employé et son représentant.

GRIEFS

- 7.2 PREMIÈRE ÉTAPE - Si cette démarche n'aboutit pas à un règlement satisfaisant dans un délai de trois (3) jours ouvrables, il incombe à l'employé et à son "représentant élu" ou à celui-ci seulement de soumettre le litige, en dedans de cinq (5) jours ouvrables, au niveau suivant plus élevé de direction dans le département en question.

DEUXIÈME ÉTAPE - À défaut d'en arriver à une décision ou à un règlement satisfaisant à la première étape dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, le Syndicat doit, en dedans de cinq (5) jours ouvrables, présenter l'affaire en litige au Directeur du Personnel de la Division en cause ou à son délégué.

TROISIÈME ÉTAPE - Tout grief se rapportant à l'interprétation de la présente convention ou à un acte dérogatoire à celle-ci qui n'est pas réglé de façon satisfaisante dans un délai de dix (10) jours ouvrables après avoir été soumis au Directeur du Personnel, ou son délégué, peut être soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 9. La demande à cet effet doit être présentée par écrit dans les trente (30) jours civils qui suivent la date à laquelle la Compagnie a fait connaître sa décision finale.

- 7.3 Avant l'audition d'un grief par l'arbitre, les parties peuvent, d'un commun accord, convoquer une autre réunion dans une ultime tentative pour en arriver à un règlement. Toute réunion de cette nature aura lieu sans préjudice des droits conférés à l'une ou l'autre des parties en vertu de la procédure de règlement des griefs et dans les délais spécifiés à l'alinéa 7.2, TROISIÈME ÉTAPE. Y assisteront un membre du département des relations ouvrières, le président du Syndicat et le représentant chargé de présenter le grief.
- 7.4 Les griefs et les réponses seront par écrit à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs.
- 7.5 Dans le cas de griefs relatifs à l'avancement et à la rétrogradation, la Compagnie convient de fournir, au Syndicat les renseignements nécessaires concernant la formation académique, l'évaluation du rendement et l'expérience des employés intéressés. Si des avertissements ont déjà été donnés à l'employé ou si son assiduité est en cause, ces renseignements devraient être indiqués.

- 7.6 Tout employé qui le désire peut formuler lui-même une plainte en suivant la filière administrative, mais sans recourir à la procédure instituée pour le règlement des griefs. La Compagnie, toutefois, s'engage à ne pas tenter de régler le grief directement avec l'employé intéressé, si ce grief a déjà fait l'objet de pourparlers entre la Compagnie et un "représentant élu" en vertu de la procédure pour le règlement des griefs.
- 7.7 Le Président du Syndicat ou son délégué désigné peut intervenir en tout temps au nom de ses membres en rapport avec toute question d'ordre général qui, à son avis, est susceptible d'avoir des répercussions sur eux, collectivement ou individuellement. Cette intervention peut faire suite à une plainte formulée collectivement ou individuellement ou être le fait d'une observation personnelle. Toute intervention en ce sens sera faite conformément à la DEUXIÈME ÉTAPE de la procédure pour le règlement des griefs.
- 7.8 Les deux parties peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais prévus par la procédure pour le règlement des griefs.
- 7.9 Il est convenu que tout paiement rétroactif par la Compagnie dans le règlement d'un grief sera limité à la période de soixante (60) jours précédant la soumission du grief.

ARTICLE 8

MISE A PIED, RAPPEL ET DÉPLACEMENT

- 8.1 Dans les cas de mise à pied, il sera tenu compte de l'ancienneté des employés et lors du rappel des employés mis à pied, l'ancienneté à l'heure de la mise à pied sera également le facteur déterminant, sauf si la Compagnie, dans un cas comme dans l'autre, peut prouver que certaines qualifications sont indispensables à l'exercice de la fonction, et si elle est autorisée à maintenir un personnel compétent. Le mot ancienneté aux termes du présent article désigne les années de service continu dans la Compagnie.
- 8.2 La Compagnie doit, dans tous les cas, s'efforcer de rappeler au travail les employés mis à pied avant d'en engager de nouveaux. Elle s'acquittera de cette obligation en adressant une lettre recommandée au dernier domicile connu de l'employé mis à pied.
- 8.3 La Compagnie s'engage à prévenir le Syndicat, le plus tôt possible, de l'imminence d'une mise à pied. Cet avis prendra la forme d'une liste portant le nom des employés visés par la mise à pied.
- 8.4 La Compagnie s'engage à discuter, avec un ou des représentants

du Syndicat concerné, de tout cas de présumés inconvénients ou injustice résultant d'une mise à pied pourvu que la demande de discussion de tels cas ait été formulée au Directeur du Personnel de la division de l'employé présumément lésé, ou son délégué dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la notification écrite au Syndicat d'une telle mise à pied.

8.5 Dans les cas où la procédure précitée aboutirait à un échec, un représentant du Syndicat ou un comité formé d'au plus trois membres du Syndicat peut soumettre le différend au Directeur des Relations ouvrières ou son délégué, dans un délai de cinq (5) jours après que le Chef du personnel de la Division ou son délégué, a fait connaître sa décision par écrit.

8.6 Les employés ayant cinq (5) années ou plus de service continu et retrogradés sans qu'il en soit de leur faute, d'un grade auquel ils ont été continuellement assignés pendant au moins six (6) mois consécutifs, maintiendront le taux de paie en effet au moment de la rétrogradation, et ce pour la durée de cette convention.

Pendant cette période de protection, les employés bénéficieront d'ajustements de taux résultant des négociations collectives basé sur le grade déteru avant la rétrogradation.

Ce taux de protection ne cessera d'exister que dans les conditions suivantes:

1. La nouvelle assignation de l'employé à une autre tâche, quand il en a fait la demande.
2. Les employés rétrogradés à leur propre demande, à tout autre niveau de grade.
3. Le refus d'accepter un poste connexe de grade plus élevé jusqu'au niveau du grade protégé.

L'assignation de ces employés dont le taux est protégé sera faite sans recours à la procédure de déplacement ou d'affichage.

ARTICLE 9

ARBITRAGE

9.1 Au cas où la Compagnie et le Syndicat ne pourraient s'entendre à l'égard d'une mésentente quelconque relative à l'interprétation ou la violation présumée de cette convention, après avoir suivi la procédure des griefs, le sujet peut être soumis à l'arbitrage.

9.2 Les parties essaieront de convenir du choix d'un arbitre. Dans l'impossibilité de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai de dix

(10) jours ouvrables, on demandera au Ministre du Travail de la Province de Québec de nommer un arbitre. L'arbitre devra rendre sa décision en-dedans de trente (30) jours suivant les débats. Les décisions de l'arbitre seront finales et lieront les deux parties.

- 9.3 L'arbitre, toutefois, n'aura aucune juridiction pour changer ou modifier aucune des dispositions de cette convention ou substituer à toutes les autres dispositions existantes, ni de rendre des décisions contradictoires aux conditions et dispositions de cette convention.
- 9.3.1 Le pouvoir et l'autorité de l'arbitre seront limités à ce qui suit:
- a) Les questions découlant de l'interprétation ou la violation présumée de cette convention, ou,
 - b) À maintenir, modifier ou annuler les pénalités imposées par la Compagnie à un employé.
- 9.4 On fera tous les arrangements raisonnables afin de permettre à l'arbitre d'avoir accès à l'usine afin qu'il puisse voir les opérations en litige et interroger les témoins nécessaires.
- 9.5 La Compagnie et le Syndicat se partageront également les dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10

FONCTIONS DU SYNDICAT DURANT LES HEURES DE TRAVAIL

- 10.1 Les représentants du Syndicat qui ont une fonction à remplir dans le cadre de la présente convention, doivent obtenir de leur supérieur la permission de s'absenter de leur travail dès que celui-ci a été mis au courant de la situation. Le Syndicat accepte que ces représentants avisent leur supérieur dès qu'ils sont de retour à leur poste.
- 10.2 La compagnie s'engage à verser le salaire régulier des représentants du syndicat dont le nombre aura été fixé par entente entre les parties contractantes (à l'exception de ceux en congé autorisé) pour le temps où ils sont nécessairement absents de leur occupation régulière afin de s'occuper de plaintes ou de griefs des employés jusqu'à la troisième étape de la procédure de règlement des griefs inclusivement ou pour assister à des réunions convoquées et/ou autorisées par la direction, dans le but d'étudier des problèmes liés à la présente convention. La Compagnie, toutefois, se réserve le droit de limiter le nombre d'employés et la durée d'absence des employés chargés d'assister à de telles réunions.

ARTICLE 11

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 11.1 Le Syndicat est autorisé à afficher sur des tableaux réservés à cette fin des communications d'ordre syndical. Avant d'être affichées, ces communications seront approuvées par le Directeur du Personnel de l'établissement impliqué ou son délégué. La Compagnie s'engage à ne pas afficher des communications se rapportant au Syndicat avant que celui-ci n'ait été informé de la teneur de ces communications.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

- 12.1 Service continu:

L'ancienneté désigne la durée du service continu d'un employé à la Compagnie. Elle s'accumule à compter de la date d'embauche de l'employé, sujette aux dispositions suivantes:

- 12.1.1 Le service continu d'un employé sera terminé pour l'une des raisons suivantes:
- a) départ volontaire de l'employé;
 - b) congédiement pour cause juste si non annulé au cours de la procédure pour les régler des griefs;
 - c) absence du travail pendant trois jours ouvrables consécutifs ou plus sans avis à la Compagnie. Elle équivaut à une démission volontaire, en de telles circonstances, sauf dans des cas exceptionnels reconnus comme tels par la Compagnie;
 - d) l'incapacité de retourner au travail en-dedans de deux (2) ans après expiration de prestations de maladie (si applicables); sauf quand un employé est éligible à une pension de retraite de la Compagnie;
 - e) faute de retourner 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 s'être pas rapporté au travail à la fin de la première semaine. Quand la période d'emploi suivant un rappel est 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.

Il est convenu que les employés mis à pied étant rappelés auront la

permission de donner à leur employeur actuel un avis raisonnable de terminaison en vue d'accepter leur rappel;

- f) faute de retourner d'une mise à pied dans les périodes de "L'ancienneté se retient" telles que décrites à l'alinéa 12.1.3.

12.1.2 Le service continu d'un employé sera réduit pour l'une des raisons suivantes:

- a) Quand un employé ayant moins de six (6) mois de service continu est absent sans salaire à cause de maladie, cette période d'absence, jusqu'à concurrence d'un (1) mois seulement pour toute période de douze (12) mois consécutifs, sera ajoutée à son service continu lors de son retour au travail.
- b) Toutes périodes d'absence de plus d'un (1) mois, durant toute période de douze (12) mois consécutifs, pour lesquelles autorisation a été accordée sans crédit aucun pour service continu.

12.1.3 Un employé retiendra ses droits de rappel suivant une mise-à-pied selon les dispositions ci-dessous et son service crédité sera accumulé et/ou retenu comme suit:

Ancienneté à la date de mise à pied	Droits de Rappel	L'ancienneté s'accumule	L'ancienneté se retient
Moins de 1 an	6 mois	*3 mois	6 mois
1 an mais moins de 2 ans	12 mois	*6 mois	12 mois
2 ans ou plus	36 mois	*6 mois	36 mois

*NOTE: Si l'employé retourne de sa mise à pied en-dedans des périodes ci-dessus.

Tout employé refusant d'accepter un rappel à un travail de grade plus bas que celui retenu au moment de la mise à pied ne perdra pas ses privilèges de rappel, tels que décrits ci-dessus.

12.1.4 Le service continu sera raccordé dans les cas suivants:

- a) Un employé, dont la durée d'emploi a été rompue et qui est subséquemment réembauché, recevra le crédit pour le service continu précédent, à condition d'avoir accumulé six (6) mois de service continu ou plus au moment de la cessation de son emploi. Le raccordement de son service se fera comme suit:

Service rompu pour

Raccordement au service
continu précédent

un (1) mois ou moins

au moment de la réembauche

plus d'un (1) mois mais
moins d'un (1) an

après avoir complété une
période de service continue
équivalente à la période du
service rompu

un (1) an ou plus

après avoir complété une période
de service continu égale à un (1)
an.

b) La Compagnie peut, si elle le juge à propos, reconnaître un crédit de service à des employés qui comptent au moins six (6) mois de service reconnu dans les compagnies associées.

12.2

Les employés nouvellement embauchés sont considérés comme étant à l'essai et ne peuvent prétendre aux droits d'ancienneté énoncés dans la présente convention pendant la période d'essai initiale d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours civils, à l'issue de laquelle leur ancienneté sera rétroactive à la date d'embauchage. Cette période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours ne peut s'étendre sur plus d'une (1) année. Les employés à l'essai sont éligibles à faire partie du Syndicat et sont assujettis à toutes les dispositions de la Convention, sauf qu'en cas de cessation d'emploi durant cette période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours cette cessation d'emploi ne pourra pas faire le sujet d'un grief.

ARTICLE 13

ALLOCATION DE MISE A PIED

13.1

Tableau des allocations de mise à pied:

Les employés mis à pied exclusivement à cause d'une pénurie de travail (durant plus de quatre (4) semaines) ont droit à une allocation de mise à pied établie suivant le tableau qui suit, sous réserve des dispositions de l'alinéa 13.4 ci-dessous:

Durée de l'emploi au
moment de la mise à pied

Allocation de mise à pied

Période
complétée

Mais moins
de

NO. de semaines de paye

Moins de 2 ans	-	0
2 "	3 ans	1 semaine
3 "	4 "	2 semaines
4 "	5 "	3 "
5 "	6 "	5 "
6 "	7 "	6 "
7 "	8 "	7 "
8 "	9 "	8 "
9 "	10 "	9 "
10 "	11 "	11 "
11 "	12 "	13 "
12 "	13 "	15 "
13 "	14 "	17 "
14 "	15 "	19 "
15 "	16 "	22 "

Trois autres semaines de paye par année complète de service par la suite.

13.2 Calcul de l'allocation de mise à pied:

L'allocation de mise à pied est établie d'après le nombre d'heures de travail hebdomadaire (à l'exclusion des heures supplémentaires), en vigueur à la date de la mise à pied.

Le taux de salaire utilisé à cette fin est le tarif horaire correspondant au salaire de l'employé à la date de la mise à pied, en excluant l'indemnité de vie chère.

13.3 Allocation de mise à pied payée en trop par suite du rappel des employés:

Lorsqu'un employé est rappelé au travail avant la fin de la période pour laquelle il a reçu une allocation de mise à pied équivalente à un certain nombre de semaines de paye, l'allocation de mise à pied ainsi payée en trop est considérée comme une avance remboursable au moyen de retenues sur le salaire, à raison de 10% du salaire de l'employé par période de paye.

Quand un dédommagement monétaire tient lieu d'avis de mise à pied, le montant ainsi versé à l'employé est déduit du montant de l'allocation de mise à pied.

13.4 Cédule d'allocation aux employés rappelés au travail:

(a) Un employé qui a été réembauché suivant une période de mise à pied et qui est de nouveau mis à pied aura droit à une allocation de mise à pied basée sur la durée totale de son service, après avoir déduit le montant qu'il a reçu pour la mise à pied précédente.

(b) Un employé qui a été réembauché suivant une période de mise à pied et, après un retour au travail d'une durée de trois (3) ans ou plus, est à nouveau mis à pied, aura droit à une allocation de mise à pied basée sur la durée totale de son service.

ARTICLE 14

MAINTIEN DE LA PRODUCTION

- 14.1 Pendant la durée de la présente convention ainsi que durant la période de négociations antérieures à la signature d'une nouvelle convention, la Compagnie s'engage à ne pas recourir au lock-out, et le Syndicat s'engage à ne pas recourir au ralentissement de la production, à la grève et aux arrêts de travail ainsi qu'à toute ingérence susceptible d'interrompre la marche du travail au sein de la Compagnie.

ARTICLE 15

PROTECTION POUR LES EMPLOYÉS
LORS DE DÉMÉNAGEMENTS
DES OPÉRATIONS OU DES EMPLOIS

- 15.1 Dans le cas où la Compagnie déménage une opération ou un emploi à un autre établissement de la Compagnie, la procédure suivante s'appliquera:
- a) Un employé occupant un poste ainsi affecté, exercera les privilèges de déplacement selon la convention collective.
 - b) Si l'employé est incapable de maintenir son grade sous (a) ci-dessus, il pourra demander d'être transféré au même ou un autre établissement de la Compagnie, si un poste vacant est disponible et que les conventions collectives locales le permettent. La Compagnie donnera la formation nécessaire lorsque requis pour l'employé transféré afin qu'il puisse accomplir sa tâche de manière satisfaisante, pourvu que la période de formation ne dépasse pas six (6) mois.
 - c) Si la Compagnie est incapable de trouver un travail convenable pour l'employé tel que prévu à (b) ci-dessus, l'employé peut choisir d'être licencié et recevoir l'allocation d'indemnité de départ, comme suit:

Service continu

Indemnité de départ

Moins de 2 ans	0
2 ans mais moins de 3 ans	1 semaine
3 " " " " 4 "	2 semaines
4 " " " " 5 "	3 "
5 " " " " 6 "	5 "
6 " " " " 7 "	6 "
7 " " " " 8 "	7 "
8 " " " " 9 "	8 "
9 " " " " 10 "	9 "
10 " " " " 11 "	11 "
11 " " " " 12 "	13 "
12 " " " " 13 "	15 "
13 " " " " 14 "	17 "
14 " " " " 15 "	19 "
15 " " " " 16 "	22 "

Trois (3) semaines additionnelles de paie pour chaque année entière de service ultérieur.

- d) Si éligible, l'employé peut demander de procéder à sa retraite. Si telle demande est accordée par la Compagnie, l'employé n'aura pas droit à l'allocation d'indemnité de départ.
- 15.2 Un employé qui est retenu à un emploi, conformément à 15.1 a) et b) ci-dessus, et dont le taux est défavorablement touché par tel déménagement verra son taux précédent maintenu à partir du déménagement jusqu'à 12 mois après ce changement. Pendant la période de protection de 12 mois, les ajustements de salaires généraux seront appliqués, basés sur le grade détenu par l'employé, immédiatement avant le début de la période de protection. À la fin de la période de protection, l'employé recevra le taux applicable au travail qu'il accomplit.
- 15.3 Si, comme résultat d'un tel déménagement des opérations ou des emplois un employé doit déménager à un emplacement de la Compagnie situé à une distance plus éloignée que quatre-vingt (80) kilomètres de son emplacement actuel, la Compagnie paiera à l'employé des frais raisonnables de déménagement.
- 15.4 Lorsque possible, la Compagnie donnera un avis de soixante (60) jours aux employés qui doivent être transférés à un nouvel emplacement.

ARTICLE 16PROMOTIONS ET NOMINATIONS
AUX POSTES VACANTS

- 16.1 La Compagnie s'engage à apposer sur les tableaux d'affichage pendant une période de trois (3) jours ouvrables toute ouverture d'emploi concernant des postes nouvellement créés ou des vacances d'emplois de bureau de grades 53 à 63, qui ne sont pas comblées localement par sélection à l'intérieur de l'établissement ou par:

- a) le personnel excédentaire dans l'établissement;
 - b) les employés bénéficiant d'un taux de salaire protégé à l'intérieur de l'établissement;
 - c) les employées reprenant le travail après un congé de maternité;
 - d) des demandes de mutation latérale ou des déclassements à l'intérieur de l'établissement;
 - e) rappel d'un employé mis à pied à son occupation précédente.
- 16.2 Ces avis doivent comprendre une brève description des tâches afférentes à l'emploi à combler, ainsi que les qualifications requises, le numéro du département, l'échelle de salaire, le grade et le numéro d'analyse.
- 16.3 La sélection des candidats se fera en tenant compte de l'ancienneté, de la compétence, des connaissances et de l'expérience.
- 16.4 Si, après avoir pris connaissance des demandes provenant d'employés régis par la présente convention, il appert qu'aucun d'eux ne possède les qualifications requises, les postes vacants pourront alors être comblés par des employés rattachés à d'autres établissements, par mutation de personnel non régi par cette convention ou par embauchage.
- 16.5 Dans le cas d'une dispute au sujet d'un poste vacant, seuls le plaignant et le titulaire seront considérés pour le poste en litige. Le droit de grief se limitera aux seuls employés postulant le poste vacant, et de tels griefs doivent procéder immédiatement à partir de la troisième étape de la procédure pour le règlement des griefs.
- 16.6 La Compagnie s'engage à transmettre au Syndicat une copie de l'avis ainsi que le nom du candidat choisi.

ARTICLE 17

VALIDITÉ

- 17.1 Au cas où certaines dispositions de la présente convention seraient déclarées nulles ou invalables illicites, la validité des autres dispositions ne serait aucunement affectée.
- 17.2 La Compagnie convient, pendant la durée de la présente convention, de ne pas abolir, sans une cause juste et valable, ni sans avoir au préalable consulté le Syndicat, les privilèges dont ne fait pas mention la dite convention mais qui sont accordés de fait aux employés.

ARTICLE 18

PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS RÉGULIÈRES

- 18.1 Pendant la durée de la présente convention, ou de tout prolongement ou

renouvellement de celle-ci, la Compagnie déduira les cotisations mensuelles des salaires de tous les employés couverts par la présente convention.

- 18.2 Quand le montant de la paye n'est pas suffisant pour permettre d'effectuer les autres retenues obligatoires, aucune cotisation syndicale ne sera prélevée durant cette période de paye.
- 18.3 Le Syndicat s'engage à exhonerer la Compagnie de toute responsabilité en ce qui a trait aux réclamations qui pourraient résulter des retenues effectuées aux termes du présent article.
- 18.4 Aucune retenue pour le Syndicat ne sera effectuée sur la paye d'un employé en congé non rémunéré. Dès que l'employé aura repris le travail, les retenues recommenceront.
- 18.5 Lorsque les retenues syndicales ont été discontinuées dû au transfert ou à la nomination d'un employé à un poste exclu, ou à une mise à pied, ces retenues recommenceront dans la période de paye qui suit le retour de l'employé dans les rangs du Syndicat.
- 18.6 Les sommes retenues au titre des cotisations doivent être remises au Syndicat dans les quelques jours qui suivent le dernier jour de chaque mois fiscal.

ARTICLE 19

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- 19.1 Aucun employé régi par la présente convention ne peut faire l'objet de sanctions, être rétrogradé, suspendu ou renvoyé, sans motif valable.
- 19.2 La Compagnie doit aviser par écrit le Syndicat de tout avertissement formel donné à un employé et préciser, selon le cas, s'il s'agit d'un premier, d'un deuxième, ou d'un avertissement final. Dans le cas d'un avertissement final, l'employé peut, s'il le juge à propos, se faire accompagner de son représentant syndical. Tout avertissement formel est valable pour une période de vingt-quatre (24) mois. Cependant, si un tel avertissement était suivi d'un rendement sans discipline pendant dix-huit (18) mois, l'avertissement sera retiré de son dossier.
- 19.3 La Compagnie avisera le Syndicat par écrit de toute sanction disciplinaire sous forme de rétrogradation, congédiement ou suspension, et ceci dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette sanction. Tout grief découlant d'une telle sanction disciplinaire doit être formulé dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'avis de la Compagnie au Syndicat.

ARTICLE 20

ACCÈS AUX FICHES DU PERSONNEL

- 20.1 Tout employé qui en fait la demande, a le droit de consulter sa fiche de personnel, et/ou son dossier de présence, seul ou conjointement avec son représentant syndical en présence de son gérant ou d'un représentant du département du personnel.
- 20.2 La fiche de personnel et le dossier de présence seront également mis à la disposition du représentant syndical, pour fins de vérification, sur présentation d'une autorisation écrite et signée par l'employé.
- 20.2.1 Chaque autorisation ainsi émise ne peut se rapporter qu'à un seul employé et elle n'est utilisable qu'une seule fois dans les trente (30) jours qui suivent la date de son émission.
- 20.3 Les employés seront avisés de l'évaluation de leur rendement. Si le travail d'un employé est classé dans la catégorie 3 "convenable" ou 4 "médiocre", il peut recourir à la procédure des griefs.

ARTICLE 21

HEURES DE TRAVAIL

- 21.1 La semaine de travail normale des employés de bureau est de trente-sept heures et demi ($37\frac{1}{2}$), soit cinq jours de sept heures et demi ($7\frac{1}{2}$) chacun, du lundi au vendredi inclusivement.
- 21.2 La Compagnie se réserve le droit de modifier à l'occasion les heures d'arrivée et de départ, mais elle s'engage à consulter le Syndicat avant d'imposer de tels changements.

ARTICLE 22

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 22.1 Le travail supplémentaire d'une durée inférieure à une demi-heure n'est pas rétribué.
- 22.2 Le travail supplémentaire désigne les heures supplémentaires de travail (à l'exclusion de la première demi-heure) autorisé par la Compagnie et accompli dans ses établissements.
- 22.3 Les heures supplémentaires travaillées (à l'exclusion de la première demi-heure) sont rétribuées jusqu'à concurrence de la dernière demi-heure complète de travail.
- 22.4 Pour les heures de travail supplémentaires autorisées et travaillées en plus des trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) qui sont travaillées et payées dans la même semaine de paye (à l'exclusion du temps supplémentaire), les employés sont rétribués à une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le tarif horaire correspondant à leur salaire.

Pour les heures de travail de plus de onze heures et demie ($11\frac{1}{2}$) durant une période de vingt-quatre (24) heures commençant à l'heure régulière

B.
[Signature]

d'une journée de travail, les employés sont rétribués à deux (2) fois le tarif horaire équivalent à leur salaire.

- 22.5 Pour tout travail autorisé et accompli le dimanche, les employés sont rétribués à deux (2) fois le tarif horaire équivalent à leur salaire.
- 22.6 Sauf en cas de besoin urgent, les employés pour une raison valable, peuvent demander à être exemptés du travail supplémentaire. La Compagnie convient de ne pas opposer de refus dans un tel cas et elle s'engage également, sauf dans les cas imprévus, à prévenir la veille les employés qui sont appelés à faire des heures supplémentaires. Le travail supplémentaire accompli en excédent de six (6) heures par semaine est volontaire.
- 22.7 Lorsque, de part et d'autre, il a été convenu de modifier l'horaire de façon à prolonger le congé à l'occasion d'un congé d'usine ou pour toute autre raison, il est entendu et convenu que les heures supplémentaires travaillées afin de compenser la perte de production résultant de ce long congé ne seront pas rétribuées, sans égard aux dispositions des autres alinéas du présent article. La signature de deux des dirigeants du Syndicat et du Directeur des relations ouvrières, sur l'avis annonçant un tel changement font foi du consentement mutuel des parties aux fins du présent alinéa.
- 22.8 Le travail supplémentaire, dans la mesure du possible, doit être réparti équitablement entre les employés auxquels ce travail est normalement dévolu.
- 22.9 La Compagnie s'engage à exempter du travail supplémentaire les employés qui en font la demande les soirs de réunion convoquée aux fins de ratifier une convention de travail.

ARTICLE 23

CONGÉS D'USINE

- 23.1 Les employés qui ne sont pas requis de travailler pendant les congés d'usine énumérés ci-dessous reçoivent leur salaire habituel pourvu que ces jours de fête soient officiellement observés un jour où l'employé devrait normalement travailler et à condition aussi que l'employé ne soit pas en congé non rémunéré le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit un tel jour de fête. Ce règlement ne s'applique pas dans les cas où l'employé reçoit un salaire de la Compagnie pour ce jour de fête pour toute autre raison.

- a) En 1982, les congés d'usine seront comme suit:

Fête du Travail	6 septembre
Jour d'Action de Grâce	11 octobre
Les 24, 27, 28, 29, 30, et 31 décembre 1982 et le 3 janvier et le 21* février 1983.	

b) En 1983, les congés d'usine seront comme suit:

Vendredi Saint	1er avril
Fête de la Reine	23 mai
Fête Nationale du Québec	24 juin
Fête du Canada	1er juillet
Fête du Travail	5 septembre
Jour d'Action de Grâce	10 octobre
Les 23, 26, 27, 28, 29 et 30 décembre 1983 et le 2 janvier et le 20* février 1984.	

c) En 1984, les congés d'usine seront comme suit:

Vendredi Saint	20 avril
Fête de la Reine	21 mai
Fête Nationale du Québec	25 juin
Fête du Canada	2 juillet
Fête du Travail	3 septembre
Jour d'Action de Grâce	8 octobre
Les 24, 25, 26, 27, 28 et 31 décembre 1984, et le 1er janvier et le 18* février 1985.	

*Si le gouvernement fédéral ou provincial décrète une nouvelle fête légale (c-à-d jour du Patrimoine canadien) cette journée supplantera la quatorzième (14e) journée.

d) En 1985, les congés d'usine seront comme suit:

Vendredi Saint	5 avril
Fête de la Reine	20 mai
Fête Nationale du Québec	24 juin
Fête du Canada	1 juillet

Les employés qui sont requis par la Compagnie de travailler lors d'un de ces congés d'usine officiels de la Compagnie, alors que l'employé devrait normalement travailler recevront leur paie de congé régulière en plus de double temps pour toutes les heures travaillées pendant un tel jour de congé.

23.2 Si un congé d'usine tombe un jour de travail ordinaire pendant que l'employé est en vacances, cet employé a alors droit à une journée de vacance additionnelle avec paye.

ARTICLE 24

VACANCES

24.1 Les employés ont droit, chaque année, à des vacances payées dont la durée dépend de leur service continu avec la Compagnie, au 30 juin de l'année en cours.

24.1.1 Un jour ouvrable par mois de service continu au 1er juillet, après un (1) mois complet mais moins d'un (1) an de service continu au 1er juillet de l'année en cours, les vacances ne devant pas dépasser deux (2) semaines en

tout. Si l'employé prend ses vacances avant le 1er juillet, la durée de celles-ci dépendra du nombre de jours de vacances auxquels l'employé avait droit au moment de partir en vacances, le reste des vacances étant différé jusqu'après le 30 juin.

SERVICE CONTINU

JOURS DE VACANCES

1 mois	1 jour
2 mois	2 jours
3 mois	3 jours
4 mois	4 jours
5 mois	5 jours
6 mois	6 jours
7 mois	7 jours
8 mois	8 jours
9 mois	9 jours
10 mois	10 jours
11 mois	10 jours
12 mois	10 jours

24.1.2 En 1982, en vigueur à compter de la date de la ratification de la convention collective, le droit de vacances déterminé par le service continu, s'établira comme suit :

- Après service continu de cinq (5) années mais moins de dix (10) années / trois (3) semaines.
- Après service continu de dix (10) années mais moins de dix-neuf (19) années / quatre (4) semaines.
- Après service continu de dix-neuf (19) années / cinq (5) semaines.

24.1.3 En 1983, le droit de vacances déterminées par le service continu, s'établira comme suit:

- Après service continu de cinq (5) années mais moins de dix (10) années / trois (3) semaines
- Après service continu de dix (10) années mais moins de dix-neuf (19) années / quatre (4) semaines.
- Après service continu de dix-neuf (19) années mais moins de trente (30) années / cinq (5) semaines.
- Après service continu de trente (30) années / six (6) semaines.

24.1.4 En 1984 et 1985, le droit de vacances déterminées par le service continu, s'établira comme suit :

- Après service continu de cinq (5) années mais moins de dix (10) années / trois (3) semaines.
- Après service continu de dix (10) années mais moins de dix-neuf (19) années / quatre (4) semaines.
- Après service continu de dix-neuf (19) années mais moins de

AB.
J.P.

vingt-neuf (29) années / cinq (5) semaines.

- Après service continu de vingt-neuf (29) années / six (6) semaines.

24.2 Lorsqu'un employé, payé à salaire, est transféré à un emploi à tarif horaire ou vice versa, ses vacances seront établies suivant le droit de vacances qu'il avait au 30 juin de l'année en cours.

24.3 Lorsqu'un employé, pendant l'année en cours, est absent plus de soixante (60) jours sans paye, ses vacances sont, pour cette année-là, réduites de la façon suivante pour chaque période de trente (30) jours d'absence en excédent de soixante (60) jours.

	<u>Service</u>	<u>Jours de vacances en moins</u>
En 1982	un (1) an mais moins de (5) cinq	1 jour
	cinq (5) ans mais moins de (10) dix	1½ jours
	dix (10) ans mais moins de (19) dix-neuf	2 jours
	dix-neuf (19) ans et plus	2½ jours
En 1983	un (1) an mais moins de (5) cinq	1 jour
	cinq (5) ans mais moins de (10) dix	1½ jours
	dix (10) ans mais moins de (19) dix-neuf	2 jours
	dix-neuf (19) ans mais moins de (30) trente	2½ jours
trente (30) ans et plus	3 jours	
En 1984 et 1985	un (1) an mais moins de (5) cinq	1 jour
	cinq (5) ans mais moins de (10) dix	1½ jours
	dix (10) ans mais moins de (19) dix-neuf	2 jours
	dix-neuf (19) ans mais moins de (29) vingt-neuf	2½ jours
vingt-neuf (29) ans et plus	3 jours	
24.4	Les vacances ont lieu, de préférence, au cours des deux (2) dernières semaines de juillet et des deux (2) premières semaines d'août. La Compagnie se réserve le droit de choisir, parmi les employés autorisés à partir en vacances à cette époque, des employés qui seront chargés d'assurer la permanence. Ces employés prendront leurs vacances à un autre moment opportun.	
24.5	Les employés, dont la date anniversaire d'années de service continu selon les termes de l'alinéa 24.1.2 tombe après le 30 juin de l'année civile en cours, auront droit aux vacances d'après l'échelle en vigueur.	
24.6	Les vacances ne peuvent être accumulées et doivent être prises avant le 31 mars de l'année suivante.	

ARTICLE 25

ALLOCATION POUR VACANCES AUX EMPLOYÉS TERMINANT LEUR SERVICE

- 25.1 Les employés dont le service est terminé sans être congédiés, reçoivent, au moment de leur départ, une paye équivalente aux jours de vacances crédités auxquels ils ont droit en vertu des règlements de la Compagnie.

ARTICLE 26

ABSENCES FORCÉES

- 26.1 Devoir de juré ou présence à la Cour:

26.1.1 La Compagnie est tenue d'accorder une absence rémunérée aux employés sommés de paraître en Cour ou de faire partie d'un jury (autrement qu'en qualité de plaignants, de défendeurs ou de témoins volontaires). Les absences ainsi payées à l'employé ne doivent pas dépasser le nombre de jours de vacances payées auxquels il a droit. Ces employés doivent se présenter au travail chaque fois qu'ils ne sont pas retenus à la Cour par leurs devoirs juridiques.

- 26.2 Décès:

26.2.1 Lorsque survient un décès dans la famille immédiate d'un employé et que celui-ci doit assister aux funérailles, la Compagnie est tenue de lui accorder sur demande, un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs durant la semaine normale de travail comprise du lundi au vendredi. La famille immédiate de l'employé comprend le conjoint, un fils, une fille, la mère, le père, le beau-père, la belle-mère, les frères et soeurs, le gendre et la brue. Un proche parent qui habite sous le même toit que l'employé est également considéré comme faisant partie de sa famille immédiate.

26.2.2 La Compagnie accordera, selon le paragraphe ci-dessus, une allocation de paye de décès allant jusqu'à un maximum de trois (3) jours pendant la cédule de travail régulière de l'employé du lundi au vendredi seulement, à compter de la date du décès jusqu'au lendemain des funérailles.

26.2.3 Lorsque survient le décès d'un grand-parent, d'une belle-soeur, ou d'un beau-frère d'un employé, une allocation de paye de décès d'une (1) journée sera accordée à l'employé pourvu que celui-ci assiste aux funérailles.

26.2.4 Un prolongement de l'absence peut être autorisé lorsque l'employé en deuil doit parcourir une distance supérieure à huit cent (800) kilomètres ou que celui-ci doit assumer toute la responsabilité des dispositions relatives aux funérailles.

ARTICLE 27

PENSION ET AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

- 27.1 La Compagnie offre un régime de retraite et d'autres avantages sociaux dont il est fait mention à l'annexe de la présente convention relative aux pensions et avantages sociaux.

- 27.2 La Compagnie consent à ce que, durant toute la période de validité de la présente convention, aucune réduction ne soit apportée aux avantages sociaux accordés selon les programmes actuellement en vigueur dans l'ensemble de la Compagnie, comme il est précisé à l'annexe mentionnée ci-dessus.

ARTICLE 28

PERSONNEL TEMPORAIRE

- 28.1 La Compagnie discutera avec le représentant du syndicat, la nature et la durée prévue, de tout poste temporaire pour une période d'une semaine ou plus, avant l'embauche de personnel temporaire pour combler les postes normalement inclus dans l'unité de négociation.
- 28.2 Si un tel employé temporaire est embauché par la suite, l'ancienneté de cet employé commence à compter de la date de son embauche.
- 28.3 En cas de manque de travail impliquant une mise à pied, le personnel temporaire sera licencié avant la mise à pied d'un employé inclus dans l'unité de négociation, pourvu que l'employé dont la mise à pied est envisagée soit en mesure d'accomplir le travail accompli par l'employé temporaire.
- 28.4 Tout poste temporaire ne dépassera pas une durée de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. La période pourra être prolongée par entente mutuelle.

ARTICLE 29

CONGÉS POUR L'EXERCICE DE FONCTIONS DU SYNDICAT

- 29.1 Chaque fois qu'un dirigeant, un représentant ou un membre du Syndicat, à la suite d'une autorisation écrite de celui-ci, obtient un congé pour lui permettre de s'acquitter de fonctions liées à la procédure de conciliation, d'arbitrage ou à toute autre activité syndicale, la Compagnie s'engage à verser à ces employés plein salaire pour la durée du congé qui ne doit pas dépasser un (1) mois. Le Syndicat convient de rembourser la Compagnie des sommes ainsi payées aux employés.
- 29.2 Les dirigeants et représentants du Syndicat, sur demande écrite du Syndicat, peuvent obtenir un congé non payé afin de leur permettre de parfaire leur formation syndicale. Sauf entente des deux parties, jamais plus de la moitié des membres de ce groupe ne s'absentera en même temps et aucun employé ne pourra quitter le travail plus de deux (2) semaines de suite. Chaque congé doit faire l'objet d'une demande particulière.

- 29.3 Le Syndicat s'engage à collaborer avec la Compagnie afin que le bon fonctionnement des opérations soit entravé le moins possible.

ARTICLE 30

LES CONGÉS DE MATERNITÉ

30.1 Généralités:

Les congés de maternité seront alloués selon les conditions qui suivent:

- a) S'appliquera aux employées sur la liste de paye active qui auront complété au moins vingt (20) semaines de service avec la Compagnie, au cours de la période de douze (12) mois précédant la date du préavis prévu au paragraphe (b) ci-dessous.
- b) L'employée doit aviser la Compagnie par écrit, de son intention de se prévaloir d'un congé de maternité, au moins trois (3) semaines avant le début d'un tel congé. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines dans les cas d'urgence attestée par un certificat médical.
- c) A compter de la sixième (6ième) semaine précédant la date prévue pour la naissance, la Compagnie peut exiger de l'employée enceinte encore au travail un certificat médical écrit attestant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse ou néglige de fournir à la Compagnie ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la Compagnie peut l'obliger à se prévaloir immédiatement de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit à cet effet.
- d) Le retour de l'employée au travail est sujet à l'approbation préalable du département médical de la Compagnie.

30.2 Modalités du congé (régislation)

- a) L'employée a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la date prévue pour la naissance. Cependant, un tel congé ne peut commencer avant le début de la seizième (16ième) semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- b) Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de congé de maternité équivalente à la période de retard. Cependant, cette prolongation n'a pas lieu si l'employée peut bénéficier, des deux (2) semaines obligatoires de congé de maternité après la naissance.
- c) L'employée qui fait parvenir à la Compagnie, avant l'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant nouveau-né requiert une prolongation de son congé de maternité, aura droit à une

extension d'au plus quatre (4) semaines.

- d) La Compagnie devra envoyer à l'employée, dans le cours de la quatrième (4ième) semaine précédant la fin de son congé de maternité, un avis précisant la date d'expiration de son congé de maternité, ainsi que son obligation d'aviser la Compagnie, au moins deux (2) semaines avant la date d'expiration du congé, de son intention de retourner au travail.
- e) L'employée devra faire parvenir à la Compagnie un préavis par écrit, au mois deux (2) semaines précédant la date de son retour au travail. L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné en date de son dernier jour au travail.
- f) Lors de son retour au travail, après l'expiration de son congé de maternité, l'employée devra être affectée à son ancien poste régulier avec tous les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était demeurée en fonction, y compris l'accumulation de son service lorsqu'en congé de maternité selon la première option.

Si le poste de l'employée n'existe plus, elle exercera ses droits de déplacement selon l'article no. 8, Personnel excédentaire,

mise à pied, rappel et déplacement.

30.3 Le congé de maternité prévu au paragraphe 30.2 se veut conforme à toute législation gouvernementale applicable et ne contourne pas une telle législation.

30.4 Allocation de maternité

En vigueur le 1er janvier 1984, une employée éligible à un congé de maternité quittant selon le paragraphe 30.2 a) et qui fournit la preuve de son éligibilité aux bénéfices de l'assurance chômage recevra une allocation de maternité comme suit:

Jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines, soixante-quinze (75%) pourcent du salaire hebdomadaire de base de l'employée moins tous les bénéfices d'assurance chômage reçus par l'employée. Le paiement de ce bénéfice sera limité à un maximum de mille (1,000\$) dollars.

Le paiement de cette allocation cessera à la première des éventualités suivantes: après que des paiements égaux à quinze (15) semaines de paie auront été faits ou lorsque l'employée cesse d'être éligible aux bénéfices d'assurance chômage.

30.5 Extension du congé

- a) Un congé accordé en vertu du paragraphe 30.2 a) peut être prolongé sous forme de congé personnel pour une période additionnelle d'une durée maximale de trois (3) mois, si demandée par l'employée au moment du départ.
- b) Lorsque sanctionné par le département Médical de la Compagnie, un congé de maternité peut être prolongé pour une période additionnelle

d'au plus trois (3) mois.

- c) Une employée en absence prolongée planifiée en vertu du paragraphe 30.5 a) pourra se prévaloir du droit de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la plus basse classification de grade pourvu qu'il n'y ait pas de poste vacant pour lequel elle est qualifiée. L'intention est de ne pas afficher un poste vacant devant être comblé par une employée revenant d'un congé de maternité.
- d) Si à son retour au travail suivant une absence de maternité une employée est assignée à un grade plus bas que celui qu'elle détenait immédiatement avant telle absence, la Compagnie convient de maintenir son taux de salaire précédent jusqu'à ce qu'il se présente un poste vacant pour lequel elle est qualifiée dans son grade original ou pour une période de douze (12) mois, selon celle des deux éventualités qui se présente en premier lieu.
- e) A son retour au travail, l'employée se verra créditer la période de temps de son congé de maternité tel que prescrit par la législation. De plus, elle sera créditée pour le premier mois de tout congé personnel prolongé en vertu du paragraphe 30.5 a) et b).

CB.
MB

ARTICLE 31 - TAUX DES SALAIRES

Le taux du salaire et les grades de travail seront tels qu'énumérés ci-dessous. Tous les taux sont des taux mensuels.

31.1 TABLEAU DES SALAIRES - REGION D'AYLMER - En vigueur à la date de ratification.

Tableau de progression en mois

Grade	Taux Minimum	Taux Maximum						
		3	6	12	18	24	36	48
52	\$1114.90	\$1129.80	\$1144.55	\$1159.40	\$1174.30	\$1189.10	\$1203.00	\$-----
53	1162.25	1177.05	1191.90	1206.80	1223.35	1239.75	1256.30	1273.30
54	1214.45	1232.60	1250.80	1268.80	1286.95	1306.65	1326.45	1346.55
55	1275.95	1295.60	1317.05	1338.50	1359.90	1381.35	1402.60	1423.90
56	1370.75	1393.60	1416.65	1439.85	1462.90	1487.50	1512.25	1535.85
57	1429.35	1455.55	1481.95	1508.35	1534.70	1561.05	1587.30	1616.05
58	1504.20	1530.60	1558.65	1586.50	1615.30	1642.60	1670.50	1697.95
59	1610.30	1636.80	1663.00	1689.40	1715.60	1742.10	1770.10	1797.90
60	1694.05	1720.45	1746.85	1773.10	1802.55	1827.50	1855.55	1884.75
61	1787.80	1816.20	1844.70	1873.05	1901.55	1930.00	1958.55	1987.10
62	1880.85	1909.20	1937.75	1966.15	1994.60	2023.00	2051.50	2080.00
63	1968.05	1997.55	2027.20	2056.90	2086.55	2116.30	2145.75	2175.45

En vigueur a la date de ratification, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

- Grades 52, 53, 54, 55 - 5% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 79¢/1'heure de l'I.V.C.
- Grades 56, 57, 58 - 5.5% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 79¢/1'heure de l'I.V.C.
- Grades 59, 60, 61 - 6.25% du tableau 1981 de Montreal avec intégration de 79¢/1'heure de l'I.V.C.
- Grades 62, 63 - 6.75% du tableau 1981 de Montreal avec intégration de 79¢/1'heure de l'I.V.C.

ARTICLE 31

TAUX DES SALAIRES

31.2 TABLEAU DES SALAIRES - REGION D'AYLMER - En vigueur le 5 septembre 1983.

Tableau de progression en mois

Grade	Taux Maximum	3	6	12	18	24	36	Taux Maximum 48
52	\$1262.65	\$1277.50	\$1292.30	\$1307.15	\$1322.05	\$1336.85	\$1350.75	\$-----
53	1312.70	1327.50	1342.35	1357.25	1373.80	1390.20	1406.75	1423.75
54	1367.70	1385.85	1404.05	1422.05	1440.20	1459.90	1479.70	1499.80
55	1432.15	1451.80	1473.25	1494.75	1516.10	1537.55	1558.80	1580.10
56	1534.30	1557.15	1580.20	1603.40	1626.45	1651.05	1675.80	1699.40
57	1596.20	1622.40	1648.80	1675.20	1701.55	1727.90	1754.15	1782.90
58	1674.30	1700.70	1728.75	1756.60	1785.40	1812.70	1840.60	1868.05
59	1787.95	1814.45	1840.65	1867.05	1893.25	1919.75	1947.75	1975.55
60	1875.40	1901.80	1928.20	1954.45	1983.90	2008.85	2036.90	2066.10
61	1973.45	2001.85	2030.35	2058.70	2087.20	2115.65	2144.20	2172.75
62	2079.30	2107.65	2136.20	2164.60	2193.05	2221.45	2249.95	2278.45
63	2170.95	2200.45	2230.10	2259.80	2289.45	2319.20	2348.65	2378.35

En vigueur le 5 septembre 1983, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

- Grades 52, 53, 54, 55 - 4% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.
- Grades 56, 57, 58 - 4.25% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.
- Grades 59, 60, 61 - 4.50% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.
- Grades 62, 63 - 5% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.

ARTICLE 31

TAUX DES SALAIRES

31.6 TAUX DES SALAIRES TECHNIQUES - REGION D'AYLMER - En vigueur le 3 septembre 1984.

Tableau de progression en mois

Grades (voir les Notes)

(A)	(B)	(C)	Taux Minimum	6	12	18	24	30	42	Taux Maximum 54
GTS3	TS3	ATS3	\$2878.70	\$2912.20	\$2945.60	\$2979.05	\$3012.50	\$3045.95	\$3079.35	\$3112.75
GTS2	TS2	ATS2	2728.60	2762.05	2795.45	2828.90	2862.35	2895.75	2929.20	2962.65
GTS1	TS1	ATS1	2578.45	2611.90	2645.35	2678.70	2712.15	2745.60	2779.05	2812.50
G TSA	TSA	ETA	2390.90	2424.35	2457.80	2491.25	2524.70	2558.10	2591.50	2624.95
G TSB	TSB	ETB	2240.80	2274.20	2307.60	2341.05	2374.50	2407.95	2441.35	2474.80
G TSC	TSC	ETC	2119.45	2148.85	2178.35	2207.90	2237.35	2266.85	2296.25	2325.75
G TSD	TSD	ETD	2040.45	2065.85	2091.30	2116.80	2142.25	2167.70	2193.15	2218.60
G TSE	TSE	ETE	1950.40	1975.85	2001.30	2026.75	2052.20	2077.65	2103.10	2128.55

Notes: (A) TECHNICIENS SPECIALISES DIPLOMES
(B) TECHNICIENS SPECIALISES
(C) AGENTS TECHNIQUES

La classification des employés aux catégories (A), (B) et (C) sera conforme au Plan de l'Administration des Salaires Techniques.

En vigueur le 3 septembre 1984, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

Grades GTS, TS & ATS 3, 2, 1 - 4.5% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.
Grades GTS, TS & ET A & B - 4% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.
Grades GTS, TS & ET C, D & E - 3.5% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.

ARTICLE 31

TAUX DES SALAIRES

31.3 TABLEAU DES SALAIRES - REGION D'AYLMER - En vigueur le 3 septembre 1984

Tableau de progression en mois

Grade	Taux Minimum	3	6	12	18	24	36	Taux Maximum 48
52	\$1400.00	\$1414.90	\$1429.65	\$1444.50	\$1459.50	\$1474.20	\$1488.10	\$-----
53	1452.00	<u>1466.80</u>	1481.65	1496.55	1513.10	1529.50	1546.05	1563.05
54	1509.15	1527.30	1545.50	1563.50	1581.65	1601.35	1621.15	1641.25
55	1575.80	1595.45	1616.90	1638.40	1659.75	1681.20	1702.45	1723.75
56	1684.35	1707.20	1730.25	1753.45	1776.50	1801.10	1825.85	1849.45
57	1748.70	1774.90	1801.30	1827.70	1854.05	1880.40	1906.65	1935.40
58	1829.35	1855.75	1883.80	1911.65	1940.45	1967.75	1995.65	2023.10
59	1949.70	1976.20	2002.40	2028.80	2055.00	2081.50	2109.50	2137.30
60	2040.00	2066.40	2092.80	2119.05	2148.50	2173.45	2201.50	2230.70
61	2141.40	<u>2169.80</u>	2198.30	2226.65	2255.15	2283.60	2312.15	2340.70
62	2259.25	2287.60	2316.15	2344.55	2373.00	2401.40	2429.90	2458.40
63	2354.50	2384.00	2413.65	2443.35	2473.00	2502.75	2532.20	2561.90

En vigueur le 3 septembre 1984, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

- Grades 52, 53, 54, 55 - 3% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.
- Grades 56, 57, 58 - 3.25% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.
- Grades 59, 60, 61 - 3.50% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.
- Grades 62, 63 - 4% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.

ARTICLE 31

TAUX DES SALAIRES

31.4 TABLEAU DES SALAIRES TECHNIQUES - REGION D'AYLMER - En vigueur à la date de ratification.

Tableau de progression en mois

Grades (voir les notes)

(A)	(B)	(C)	Taux Maximum	6	12	18	24	30	42	Taux Maximum 54
GTS3	TS3	ATS3	\$2428.90	\$2462.40	\$2495.80	\$2529.25	\$2562.70	\$2596.15	\$2629.55	\$2662.95
GTS2	TS2	ATS2	2291.55	2325.00	2358.40	2391.85	2425.30	2458.70	2492.15	2525.60
GTS1	TS1	ATS1	2154.15	2187.60	2221.05	2254.40	2287.85	2321.30	2354.75	2388.20
G TSA	TSA	ETA	1999.50	2032.95	2066.40	2099.85	2133.30	2166.70	2200.10	2233.55
G TSB	TSB	ETB	1861.10	1894.50	1927.90	1961.35	1994.80	2028.25	2061.65	2095.10
G TSC	TSC	ETC	1766.85	1796.25	1825.75	1855.30	1884.75	1914.25	1943.65	1973.15
G TSD	TSD	ETD	1695.35	1720.75	1746.20	1771.70	1797.15	1822.60	1848.05	1873.50
G TSE	TSE	ETE	1611.65	1637.10	1662.55	1688.00	1713.45	1738.90	1764.35	1789.80

Notes: (A) TECHNICIENS SPECIALISES DIPLOMES
(B) TECHNICIENS SPECIALISES
(C) AGENTS TECHNIQUES

La classification des employés aux catégories (A), (B) et (C) sera conforme au Plan de l'Administration des Salaires Techniques.

En vigueur à la date de ratification, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

Grades GTS, TS & ATS 3, 2, 1 - 7.5% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 79¢/l'heure de l'I.V.C.
Grades GTS, TS & ET A & B - 6.75% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 79¢/l'heure de l'I.V.C.
Grades GTS, TS & ET C, D & E - 6.25% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 79¢/l'heure de l'I.V.C.



ARTICLE 31

TAUX DES SALAIRES

31.5 TABLEAU DES SALAIRES TECHNIQUES - REGION D'AYLMER - En vigueur le 5 septembre 1983.

Tableau de progression en mois

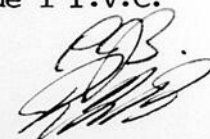
Grades (voir les notes)										Taux Maximum
(A)	(B)	(C)	Taux Minimum	6	12	18	24	30	42	54
GTS3	TS3	ATS3	\$2665.70	\$2699.20	\$2732.60	\$2766.05	\$2799.50	\$2832.95	\$2866.35	\$2899.75
GTS2	TS2	ATS2	2521.35	2554.80	2588.20	2621.65	2655.10	2688.50	2721.95	2755.40
GTS1	TS1	ATS1	2376.90	2410.35	2443.80	2477.15	2510.60	2544.05	2577.50	2610.95
G TSA	TSA	ETA	2205.15	2238.60	2272.05	2305.50	2338.95	2372.35	2405.75	2439.20
G TSB	TAB	ETB	2060.25	2093.65	2127.05	2160.50	2193.95	2227.40	2260.80	2294.25
G TSC	TSC	ETC	1951.95	1981.35	2010.85	2040.40	2069.85	2099.35	2128.75	2158.25
G TSD	TSD	ETD	1876.20	1901.60	1927.05	1952.55	1978.00	2003.45	2028.90	2054.35
G TSE	TSE	ETE	1788.95	1814.40	1839.85	1865.30	1890.75	1916.20	1941.65	1967.10

Notes: (A) TECHNICIENS SPECIALISES DIPLOMES
(B) TECHNICIENS SPECIALISES
(C) AGENTS TECHNIQUES

La classification des employés aux catégories (A), (B) et (C) sera conforme au Plan de l'Administration des Salaires Techniques.

En vigueur le 5 septembre 1983, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

Grades GTS, TS & ATS 3, 2, 1 - 5.5% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.
Grades GTS, TS & ET A & B - 5% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.
Grades GTS, TS & ET C, D & E - 4.5% du tableau 1981 de Montréal avec intégration de 65¢/1'heure de l'I.V.C.



31.7. Les salaires et les grades des employés s'établissent comme suit:

31.7.1 TABLEAU DES SALAIRES POUR TECHNICIENS ÉTUDIANTS
RÉGION D'AYLMER

En vigueur à la date de ratification.

<u>GRADE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>ÉTAPE DIFFÉRENTIELLE</u>
ETT	\$1307.10	\$30.00

31.7.2 TABLEAU DES SALAIRES POUR TECHNICIENS ÉTUDIANTS
RÉGION D'AYLMER

En vigueur le 5 septembre 1983.

<u>GRADE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>ÉTAPE DIFFÉRENTIELLE</u>
ETT	\$1461.50	\$31.25

31.7.3 TABLEAU DES SALAIRES POUR TECHNICIENS ÉTUDIANTS
RÉGION D'AYLMER

En vigueur le 3 septembre 1984.

<u>GRADE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>ÉTAPE DIFFÉRENTIELLE</u>
ETT	\$1604.50	\$32.15

31.8 Les employés rappelés au travail en dehors de leurs heures régulières de travail pour cause d'urgence, recevront un minimum de quatre (4) heures à leur taux horaire équivalent.

31.9 Le différentiel hors-cédule sera de 3.05\$ par quart et sera payé aux employés travaillant sur une cédule d'heures commençant à ou après 3 p.m.

31.10 Quand un employé est requis de voyager à plus de 40 kilomètres d'Aylmer il recevra un maximum de cinq (5) heures de temps de voyage à son taux régulier pour le temps passé à voyager à la demande de la Compagnie, entre les heures de 8 h. du matin et midi, 1 h. p.m. à 5 h. p.m. et 6 h. p.m. à minuit. Lorsque possible, le temps du voyage sera cédulé pendant

les heures ouvrables.

31.11 PLAN DE GESTION DES SALAIRES GRADES 52-63 - REGION D'AYLMER

31.11.1 EMBAUCHAGE ET CEDULES DE PROGRESSION

- a) Un employé inexpérimenté débute au taux minimum pour le grade assigné et son taux est changé aux intervalles indiqués.
- b) Lors de l'embauchage d'un employé, la Compagnie peut, si elle le juge nécessaire, donner à tel employé crédit pour ses qualifications et/ou expérience précédente et assigner tel employé à une étape appropriée de la Cédule de Progression au-delà du taux minimum.
- c) Tous les avancements de progression seront en vigueur au début de la période de paie suivant le terme des intervalles requis de la cédule au taux du grade assigné.
- d) Les taux d'avancement de progression peuvent être retenus pour cause, pour une période de trois (3) mois. La période d'ajournement sera reflétée dans les étapes subséquentes de la cédule.
- e) Dans le cas d'une absence continue de plus d'un mois de la part d'un employé, la période normale d'intervalle jusqu'à la prochaine augmentation de progression cédulée sera différée par autant de périodes de paie que le nombre de telles périodes complètes de paie lors de l'absence au-delà du premier mois, et la période d'ajournement sera reflétée dans les étapes subséquentes de la cédule.

31.11.2 RECLASSEMENT AUX GRADES 52-63 DE LA CEDULE DES SALAIRES

- a) Quand un employé est transféré d'un travail à taux horaire à la cédule des salaires 52-63, la Compagnie assignera un taux dans la gamme du grade approprié, considération étant donnée aux qualifications de l'employé et aux taux courants étant payés à d'autres employés accomplissant un travail semblable ou connexe. L'assignation à un tel taux entrera en vigueur lors de la date du transfert.

31.11.3 CHANGEMENT DE TAUX SUIVANT AVANCEMENT:

- a) Un employé qui est avancé d'un grade recevra le taux de l'étape du grade plus élevé précédant immédiatement le taux qu'il reçoit présentement, au début de la période de paie suivant immédiatement la date de son avancement (Ex: de l'étape de progression de 6 mois dans le Grade 56 à l'étape de progression de 3 mois du Grade 57).
- b) Un employé qui reçoit un avancement de deux grades recevra le taux du grade le plus élevé équivalent à la deuxième étape précédant l'étape détenue au grade inférieur du début de la période de paie suivant immédiatement la date de l'avancement.

- c) Un employé avancé de grade pour combler un poste vacant temporaire dû à des vacances, exigences d'urgence ou fluctuations temporaires de la production, recevra un nouveau taux conforme à l'alinéa 31.11.3 a) ou 31.11.3 b). Le taux révisé entrera en vigueur du début de la période de paie suivant immédiatement la date d'une telle assignation temporaire. Quand cette assignation prend fin, l'employé sera rétrogradé et on lui accordera le taux conforme à l'alinéa 31.11.4 b).
- d) Les employés réinstallés à un emploi ou grade antérieur recevront un nouveau taux comme suit, si cette méthode est préférable à celle indiquée à l'alinéa (a) ou (b).

Si le taux précédent ou son équivalent actuel dans le grade plus élevé est moindre que le présent taux de progression de 48 mois, le taux précédent de l'employé ou son équivalent actuel sera réinstallé au début de la période de paie un mois suivant la date de sa réintégration. L'employé sera avancé à l'étape suivante de la cédule de progression au grade plus élevé après avoir reçu le taux ou son équivalent actuel pendant l'intervalle spécifié.

Aux fins du Plan de gestion des salaires, "équivalent actuel" est défini comme le taux précédent reçu, plus les ajustements généraux intervenus.

31.11.4 CHANGEMENT DE TAUX APRÈS RÉTROGRADATION:

- a) Dans le cas de rétrogradation, un employé sera réduit à un taux dans la gamme du grade moindre assigné, considération étant donnée à sa capacité d'accomplir la tâche et le taux courant des employés accomplissant une tâche semblable ou connexe. Si un employé est rétrogradé à une tâche qu'il occupait précédemment, son taux ne sera pas réduit en-dessous de son taux précédent pour telle tâche ou son équivalent présent au moment de sa rétrogradation. Le nouveau taux entrera en vigueur au début de la période de paie immédiatement subséquente la date de la rétrogradation.
- b) Un employé rétrogradé suivant une assignation temporaire recevra son taux précédent ou son équivalent présent dans le grade inférieur, au début de la période de paie immédiatement subséquente à la date de sa rétrogradation.

31.12 PLAN DE GESTION DES SALAIRES - PERSONNEL TECHNIQUE - RÉGION D'AYLMER

31.12.1 EMBAUCHAGE:

- a) La Compagnie classifiera les employés embauchés pour les emplois couverts par les Tableaux de Salaires - Personnel Technique - comme Techniciens Etudiants, Grade ETT, ou si elle le juge nécessaire, assignera de tels employés à un grade tentatif dans le Tableau publié des Salaires du Personnel Technique.
- b) La Compagnie établira des salaires de début dans la gamme du grade assigné, donnant considération à l'éducation, l'expérience et autres qualifications de l'employé embauché.

31.12.2 RECLASSEMENT AUX RANGS DES TECHNICIENS:

- a) Dans le reclassement d'employés des autres occupations salariées ou à taux horaires à des emplois couverts par les Tableaux des Salaires des Techniciens, la Compagnie classifiera ces employés comme Etudiants, Grade ETT, ou si elle le juge nécessaire, à un grade tentatif publié dans le Tableau des Salaires - Personnel Technique.
- b) La Compagnie établira des salaires de début tel qu'indiqué à 31.12.1 (b) ci-dessus. De tels salaires coïncideront avec la date du reclassement.

31.12.3 AUGMENTATIONS DE PROGRESSION

- a) Le traitement du salaire sera conforme au tableau courant des Salaires - Personnel Technique - et en relation au grade établi auquel chaque employé technique a été assigné.
- b) Les augmentations différentielles seront accordées au début des périodes de paie les plus proches du 1er juin et du 1er décembre de chaque année.
- c) Les augmentations de progression peuvent être retenues pour cause.

31.12.4 AVANCEMENT ET RÉTROGRADATION:

- a) L'évaluation des employés assignés au Tableau des Salaires de Techniciens aura lieu une fois par année, pendant les mois de mars et avril.
- b) AVANCEMENT - Quand un employé est avancé de ETE ou un grade plus élevé, il recevra une augmentation de salaire égale à l'étape différentielle de son nouveau grade assigné au début de la période de paie la plus proche du 1er juin.
- c) RÉTROGRADATION - Dans le cas d'une rétrogradation, la Compagnie assignera l'employé à un taux dans la gamme de salaire du grade moins élevé, conformément à sa contribution technique, son habilité à accomplir les fonctions de sa tâche, et considération sera donnée aux salaires payés aux employés accomplissant des tâches semblables.

31.12.5 ÉTUDIANTS TECHNIQUES "ETT":

- a) Des augmentations différentielles de progression seront accordées au début des périodes de paie les plus proches du 1er juin et 1er décembre de chaque année, pourvu que l'employé accomplisse toutes les exigences de sa tâche assignée. Faute d'y répondre pourrait résulter en un reclassement à une tâche non technique ou même congédiement.
- b) Aucun employé ne demeurera sur la Cédule des Salaires d'Etudiant Technique pour une période plus longue que le temps écoulé entre sa date d'embauchage et/ou son reclassement et la troisième période majeure d'évaluation suivante. A n'importe quelles périodes majeures d'évaluation (en avril ou en novembre de chaque année), une revue peut être proposée pour un employé avec possibilité de reclassement au Tableau des Salaires du Personnel Technique.

- c) Quand un employé est reclassifié du Tableau d'entraînement Technique (Grade ETT) au Tableau des Salaires du Personnel Technique, il sera placé à une étape appropriée de progression du grade sur lequel il est reclassifié pourvu que le taux de l'employé ne soit pas supérieur au taux maximum du grade auquel il est assigné.

Le nouveau taux d'un employé (ETT) reclassifié dont le taux est supérieur au taux maximum du grade auquel il est assigné sera le taux maximum de son nouveau grade. Le montant ne doit pas être moindre que l'étape différentielle.

ARTICLE 32

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

- 32.1 Pour le calcul de l'ajustement à l'indemnité de vie chère, l'indice de base sera de 264.8 se servant de l'indice des prix à la consommation (base 1971).
- 32.2 Le montant de l'indemnité de vie chère reflétera les variations enregistrées à l'indice des prix à la consommation (base 1971). Le calcul se fera de la façon indiquée ci-dessous pour les mois suivants:

	<u>I.P.C. POUR:</u>	<u>DATE NORMALE</u>	<u>FORMULE COUT DE VIE-CHERE</u>
1982	Octobre	Novembre	.01 \$ pour chaque .34 d'augmentation de l'IPC
1983	Janvier	Février	
1983	Avril	Mai	
1983	Juillet	Août	
1983	Octobre	Novembre	.01 \$ pour chaque .33 d'augmentation de l'IPC
1984	Janvier	Février	
1984	Avril	Mai	
1984	Juillet	Août	
1984	Octobre	Novembre	.01 \$ pour chaque .30 d'augmentation de l'IPC
1985	Janvier	Février	
1985	Avril	Mai	
1985	Juillet	Août	

Les ajustements à l'indemnité de vie chère entreront en vigueur à compter de la première période complète de paye du mois civil suivant la publication de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada.

Une baisse de l'indice des prix à la consommation à un niveau inférieur au chiffre de base (264.8) n'entraînera aucune réduction des taux de salaires négociés.

De plus, il ne sera effectué aucun rajustement, rétroactif ou non, à la suite de révisions apportées à l'indice des prix à la consommation publié

par Statistique Canada.
32.3 Une fraction de vie chère (\$2.09 du total de \$2.23) payable en vertu de de la convention précédente sera intégrée à tous les taux de salaire énoncés à l'article 31 comme suit:

- a) A compter de la date de ratification, \$0.79 est intégré à toutes les échelles de salaires et un solde de \$1.44 l'heure continuera d'être payé en sus des taux de salaire.
- b) A compter du 5 septembre 1983 une somme additionnelle de \$0.65 est intégré à toutes les échelles de salaire et un solde de \$0.79 l'heure continuera d'être payé en sus des taux de salaire.
- c) A compter du 3 septembre 1984 une somme additionnelle de \$0.65 est intégrée à toutes les échelles de salaire et un solde de \$0.14 l'heure continuera d'être payé en sus des taux de salaires.

32.4 La continuité des ajustements de l'indemnité de vie chère dépendra de la disponibilité de l'indice des prix à la Consommation (base 1971) publié mensuellement par Statistique Canada et calculé sur la même base et sous une forme identique à celui publié en août 1982.

ARTICLE 33

CONFÉRENCES SPÉCIALES

33.1 Il est convenu que des réunions, sous la présidence d'un des membres du service des Relations du Travail, seront tenues entre les parties à tous les trimestres ou à la demande de ceux-ci, pour discuter des questions d'intérêt mutuel. La partie requérante procurera un ordre du jour pour la réunion proposée.

ARTICLE 34

SÉCURITE ET BIEN-ÊTRE



- 34.1 La Compagnie continuera d'assurer par des mesures appropriées la sécurité et le bien-être de ses employés durant les heures de travail, et de temps à autre, elle pourra améliorer ou modifier ses règlements de sécurité lorsqu'elle le jugera à propos.
- 34.2 Le Syndicat coopérera avec la Compagnie en incitant les employés à observer les consignes de sécurité que celle-ci aura mis en application, et à faire preuve de prudence dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 35

MODIFICATION, RENOUVELLEMENT ET TERMINAISON

- 35.1 Cette convention entrera en vigueur le 14e jour du mois d'octobre 1982 et demeurera en pleine force et effet jusqu'au 1er septembre 1985 inclusivement.
- 35.2 La présente convention peut être modifiée ou amendée au gré des parties contractantes, le texte rectificatif devant adopter la forme d'annexes au texte original. Il est, toutefois, impossible de déroger à la clause qui fixe la durée de la présente convention.
- 35.3 Si, à la suite d'un préavis de modification ou d'expiration signifié par écrit par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les soixante (60) jours qui précèdent l'expiration de la présente convention, les dites parties contractantes décident d'entamer des négociations en vue de réviser la présente convention ou d'en conclure une nouvelle, toutes les modalités d'application de la dite convention auront force exécutoire jusqu'à ce que les parties conviennent qu'elles ne peuvent en venir à un accord ou jusqu'à ce qu'une convention nouvelle ou révisée soit conclue.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont exécuté cette convention le ^{7^{ème}} jour du mois de ~~octobre~~ ^{décembre} 1982, dans la cité de ~~Montreal~~ ^{Stull, Quebec}.

SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYÉS

DE BUREAU - UNITÉ NO. 2, AYLMER

R.I. BATTEN

R. BÉLANGER

A. PERRAS

G. COUTURE

G. DUPUIS

G. DEVLIN

C.G. TENNANT

[Handwritten signature]

POUR LA COMPAGNIE

NORTHERN TELECOM CANADA LIMITÉE

R.A. FORTIER

R.A. Fortier

P. BURTON

P. Burton

J.L.D. ROBERT

J.L.D. Robert

D. FORD

D. Ford

M. ST-JACQUES

M. St-Jacques

RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme unique agent négociateur pour tout le personnel de bureau de la Compagnie Northern Telecom Limitée à son usine d'Aylmer, RR2, Chemin Pink, Aylmer (Québec), à l'exception des ingénieurs, des superviseurs et ceux au-dessus du rang de superviseur, du personnel temporaire (overload staff), des secrétaires séniors, des adjoints au directeur du service administratif, des employés du Service du Contrôleur qui détiennent un degré et/ou certificat professionnel, ainsi que des employés des services suivants: le Service des Achats, le Service Médical, le Service de Sécurité et le Service du Personnel.

ANNEXE "B"

Pension et Autres Avantages Sociaux

Syndicat Canadien des Employés de Bureau - Unité No. 2, Aylmer

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 pour la durée de la Convention, le partage des frais inhérents ainsi que les modalités du maintien des régimes non-contractuels de la Compagnie.

AS
MB

- 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 septembre 1982 au 31 août 1985 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.
- 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 admissible</u>	<u>Classifications/grades</u>
1	52 à 55
2	56 à 58, ETT
3	59 à 61, AT(E-C)
4	62 et 63 et AT (B et A)
5	STA 1 à 3

- 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 a ce régime sont à la charge du salarié, y compris toute majoration éventuelle de primes 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 novembre 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 ce remboursement maximum sera porté à \$65 par personne au cours de toute période de deux (2) années consécutives.

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 31 octobre 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 novembre 1982.

5.2 A compter du 1er janvier 1983 les règlements seront

faits selon le barème de 1982 de l'Association dentaire.

- 5.3 A 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 A 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 déductions 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.
 - 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.
7. Régime d'invalidité de longue durée
 - 7.1 Jusqu'au 31 octobre 1982, la Compagnie maintiendra le régime d'invalidité de longue durée qui était en vigueur à l'expiration de la Convention.
 - 7.2 A compter du 1er novembre 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 31 octobre 1982.

<u>Groupe assuré</u>	<u>Prestations mensuelles</u>
1	800 \$
2	850 \$
3	1 000 \$
4	1 050 \$
5	1 150 \$

- 7.3 Le tableau du paragraphe 7.2 ci-dessus s'applique aux salairés 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 salairés dont le service continu est de moins de cinq ans ~~recevront une prestation~~ mensuelle de 250 \$.
- 7.4 Les prestations du régime d'invalidité versées à un salairé 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 salairé au début de son invalidité.
- 7.5 Si un salairé 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.

- 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 confirmé qu'un employé est admissible à des prestations d'invalidité aux termes du Régime de rentes du Québec-Régime de pensions du Canada cet employé sera aussi admissible à prestations aux termes du régime d'invalidité de longue durée.

8. Régime d'assurance-vie de groupe

- 8.1 La Compagnie maintiendra le régime d'assurance-vie de groupe 1re partie, à participation facultative, qui était en vigueur à l'expiration de la Convention.
- 8.2 A compter du 1er novembre 1982, la Compagnie augmentera de 2 000 \$ chacun des montants de capitaux assurés inscrits au tableau du régime d'assurance-vie de groupe, 1re partie.
- 8.3 A 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 31 octobre 1982, et après les premiers 11 000 \$ jusqu'au 31 décembre 1982, et après les premiers 12 000 \$ par la suite.
- 8.7 A compter du 1er février 1983, 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, 1ère partie, le 31 janvier 1983 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 la 2e partie, selon le cas, sans subir d'examen médical. Passé ce délai, les conditions d'adhésion en vigueur p 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 31 octobre 1982 la Compagnie maintiendra le régime d'adaptation pour survivants qui était en vigueur à l'expiration de la Convention.
- 9.2 A compter du 1er novembre 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 novembre 1982 pendant que l'employé est au travail. Les montants seront versé comme suit:

<u>Groupe assuré</u>	<u>Prestations mensuelle</u>	<u>Montant forfaitaire</u>
1	375 \$	19 500 \$
2	400 \$	20 500 \$
3	475 \$	24 000 \$
4	525 \$	26 500 \$
5	550 \$	28 000 \$

- 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, 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'au 14 octobre 1982, la Compagnie maintiendra le régime de transition qui était en vigueur à l'expiration de la Convention.

10.2 A compter du 1er septembre 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>Group assuré</u>	<u>Taux applicable</u>
1	13 \$
2	14 \$
3	16 \$
4	18 \$
5	20 \$

10.3 La durée de la période pendant laquelle les employés auront droit de recevoir des prestations aux terme 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 septembre 1982.
- 11.2 La Compagnie s'engage à maintenir pendant toute la durée précisée au paragraphe 11.3 ci-dessus le régime de retraite qui était en vigueur le 31 août 1982 sous réserve des modifications exposées aux paragraphes 11.3 à 11.6 ci-dessous.
- 11.3 A compter du 1er septembre 1982, les taux de base seront augmentés comme suit:

<u>Groupe assuré</u>	<u>Taux de base</u>
1	16 \$
2	18 \$
3	20 \$
4	22 \$
5	24 \$

- 11.4 A compter du 1er septembre 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.

- 11.7 La définition du mot "employé" dans le régime de retraite sera modifiée de façon à comprendre tout membre permanent et à plein temps du personnel de la Compagnie recevant de celle-ci une rémunération régulière établie conformément à une convention collective de travail qui stipule que les membres de l'Unité ou des Unités de négociations visés par cette convention participent au régime de retraite du personnel syndiqué de Northern Telecom établi et maintenu par Northern Telecom Limitée.

12. Autre 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 les textes officiels approuvés des régimes des règlements administratifs et des sommaires traitant des régimes d'avantages sociaux mentionnés aux paragraphes 2 à 11 de la présente annexe. Ces textes auront été amendés pour tenir compte des révisions apportées au régime de retraite existant tel que convenu durant les présentes négociations.
- 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 conformément 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.
- 13.7 Le comité des avantages sociaux sera maintenu. Les modalités de gestion seront fixées de manière qu'elles soient acceptables au Syndicat et à la Compagnie. Les points à discuter se limiteront généralement aux questions touchant les avantages sociaux traités dans la présente annexe et pourront s'étendre à l'application de ceux-ci aux futurs retraités. Au moins 4 réunions seront tenues par année.
- 13.8 Sur entente mutuelle ou conformément aux lois applicable la Compagnie fournira au Syndicat les documents relatifs à la gestion des régimes d'avantages sociaux notamment:
- Copie du certificat du coût du régime
 - Exemplaire de la déclaration annuelle soumise à la province où le Régime de retraite est enregistré
 - Exemplaire du 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.

Président, SCEB

Objet : Technicien

Monsieur,

Lorsqu'un employé de bureau a complété un programme de formation technique qui lui permet d'être admis au rang de technicien, cet employé doit faire une demande écrite auprès du service du Personnel s'il veut que sa candidature soit considérée pour un tel poste à pourvoir à l'avenir.

Les employés ayant ainsi posé leur candidature seront les premiers à être considérés pour combler un poste vacant avant l'embauche.

LETTRE D'ENTENTE

REPRESENTATION

Les parties conviennent que pendant toute la durée de la convention, la représentation du Syndicat à Aylmer peut se composer d'un représentant élu dont la base sera locale ou à Montréal, ou les deux. Le Syndicat s'engage à aviser la Compagnie promptement du représentant nommé à Montréal ou de tout changement.

LETTRE D'ENTENTE

Concernant le programme d'appréciation
des agents techniques

La Compagnie maintiendra les mécanismes suivants relativement au processus d'appréciation:

ENTRETIEN PREALABLE

- 1) Avant qu'il ne soit procédé à l'appréciation, un entretien aura lieu entre l'agent technique et son chef immédiat, au cours duquel l'intéressé pourra faire connaître à son chef l'intérêt qu'il porte à

d'autres fonctions relevant du domaine technique, et s'assurer que celui-ci est bien au courant de ses performances au cours de l'année précédente.

Ces renseignements seront analysés pendant les séances d'appréciation et il en sera tenu compte lorsque des postes d'agents techniques seront à pourvoir.

EXAMEN CONSECUTIF A L'APPRECIATION

- 2) Une fois l'appréciation terminée, l'intéressé sera informé des cotes qui auront alors été attribuées aux différents facteurs et de sa propre notation à l'intérieur de la classe qui lui est assignée. L'employé devra pouvoir s'entretenir librement du déroulement de sa carrière et on lui communiquera les moyens à prendre pour assurer son développement.

Les différends qui pourraient résulter de l'examen consécutif à l'appréciation seront soumis à la méthode de règlement des griefs.

LETTRE D'ENTENTE

EVALUATION DE POSTES (EMPLOIS DE BUREAU)

Les dispositions suivantes continueront d'être applicables à l'évaluation des emplois de bureau:

- a) La Compagnie convient de fournir au Syndicat le texte du programme d'évaluation des emplois de bureau se rapportant aux employés régis par la présente convention, des copies de la description des emplois de bureau; et toutes les données complémentaires ayant trait à ces emplois.
- b) En cas de changement significatif touchant un emploi de bureau existant ou d'erreur présumée dans l'évaluation d'un emploi de bureau, le Syndicat ou un employé peut exiger la révision de l'évaluation de cet emploi.

- c) La procédure de règlements des griefs s'appliquera à tout différend relatif à l'évaluation d'un emploi de bureau.
- d) En cas de révision de l'évaluation d'un emploi, la classification existante sera maintenue jusqu'à l'achèvement de la révision. Le reclassement résultant d'une évaluation sera rétroactif à la date de soumission du texte révisé de l'évaluation de l'emploi au Comité de Classification des Emplois.

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: TRAVAIL AVEC UN ECRAN CATHODIQUE

La Compagnie convient que les employées enceintes dont la tâche requiert qu'elles passent la majorité de leur temps à travailler avec un écran cathodique seront assignées à une autre tâche si elles en font la demande. Dans le cas où une telle tâche serait d'un grade inférieur, l'employée affectée bénéficiera d'un taux protégé.

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: TAUX PROTEGE

(REF: EVALUATION DE POSTES - EMPLOIS DE BUREAU)

La présente est pour confirmer que dans le cas où les tâches d'employés de bureau seraient évaluées et qu'il en résulterait une diminution du grade, les employés affectés bénéficieront de taux protégé pourvu:

- a) qu'ils soient capables d'effectuer le travail
- b) et qu'ils soient affectés à la même tâche.

Ce taux protégé est également sujet aux conditions énumérées à l'article 8.6.1), 2) et 3).

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: RETROGRADATION DES AGENTS TECHNIQUES

(Ref. Article 31.12.5 c)

L'agent technique dont la performance ne serait pas consistante avec son évaluation, d'après le plan d'évaluation des agents techniques, fera l'objet d'une évaluation intérimaire et sera informé par écrit des aspects à améliorer. Dans le cas où il n'y aurait pas d'amélioration de sa performance sur une période de six (6) mois, l'évaluation reflétera la performance réelle.

Dans l'éventualité d'une rétrogradation suite à une évaluation, le salaire de l'agent technique sera "gelé" ayant pour effet le maintien du taux en vigueur, sans diminution, jusqu'à ce que son taux atteigne le maximum du grade inférieur.

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: CONGE D'ADOPTION

Sur demande, on accordera à l'employé un congé sans solde pour un maximum de dix-sept (17) semaines suite à l'adoption d'un enfant. Il est entendu que l'employé fournira une preuve documentée de l'adoption.

Ce congé pourra se prolonger au delà de dix-sept (17) semaines lorsque l'agence d'adoption l'exige.

Le service continu sera maintenu au cours du congé et, au retour de l'employé, un (1) mois sera porté au crédit du service continu que l'employé possédait au début du congé.

*A.B.
G.H.*