

05618-4

Suite	N°

Année financière

Document	
du	au

[illegible]

Retourner cette chemise, dès que possible, à son lieu de conservation

1300 (084)

A.N^o (401-03)

DÉPÔT

Dépôt N^o: 8 2 1 1 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

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17616-11
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
82-05-27		82-10-26		82-04-16	85-02-26	1054

Association	Employeur
☒ Déposant Le Syndicat Canadien des employés de bureau Att.: M. R.I. Batten, prés. 1880 rue Centre Montréal, Qué H3K 1H9	☐ Déposant Northern Telecom Canada Limitée 1600 boul Dorchester Ouest Montréal, Qué H3H 1P9

Unité de négociation

"Tous les employés de bureau, à l'exception de ceux des "General Sales Division" et les exceptions prévues par la Loi des Relations Ouvrières, et du règlement No. 1, à l'emploi de Northern Electric Company Limited dans l'île de Montréal"

REF: exclus voir décision du 82-06-07

Région	06-06	Activité	5450 (7)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques	Pour le commissaire général du travail
	Signature: <i>R. Batten</i> Date: 82-11-11

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

- Article 35 - Évaluation des postes (emplois de bureau).....
- Article 36 - Affichage des emplois (agents techniques).....
- Article 37 - Modification, renouvellement et termination.....
- Article 38 - Rémunération pour appel au travail hors-cédule.....
- Article 39 - Prime de quart.....
- Annexe "A" - Lettres d'entente.....
- Annexe "B" - Pension et autres avantages sociaux.....

* Voir Lettres d'entente

7.1.11

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 -	Main d'Oeuvre excédentaire, droits de déplacements et mise à pied.....
Article 9 -	Arbitrage.....
Article 10 -	Rappel.....
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, d'opérations ou d'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 supplémentaires.....
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 -	Évaluation des postes (emplois de bureau).....
Article 36 -	Affichage des emplois (agents techniques).....
Article 37 -	Modification, renouvellement et termination.....
Article 38 -	Rémunération pour appel au travail hors-cédule.....
Article 39 -	Prime de quart.....
Annexe "A" -	Lettres d'entente.....
Annexe "B" -	Pension et autres avantages sociaux.....

* Voir Lettres d'entente

7.12

TABLE DES MATIÈRES ALPHABÉTIQUE

Article 26	-	Absences forcées.....
Article 20	-	Accès aux fiches du personnel.....
Article 36	-	Affichage des emplois (agents techniques).....
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 35	-	Évaluation des postes (emplois de bureau).....
Article 21	-	Heures de travail.....
Article 32	-	Indemnité de vie chère.....
Article 30	-	Les congés de maternité.....
Annexe "A"	-	Lettres d'entente.....
Article 6	-	Liste des employés.....
* Article 8	-	Main d'Oeuvre excédentaire, droits de déplacements et mise à pied.....
Article 14	-	Maintien de la production.....
Article 37	-	Modification, renouvellement et termination.....
* 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 39	-	Prime de quart.....
* Article 16	-	Promotions et nominations aux postes vacants.....
Article 15	-	Protection pour les employés lors de déménagements, d'opérations ou d'emplois.....
Article 10	-	Rappel.....
Article 1	-	Reconnaissance.....
Article 38	-	Rémunération pour appel au travail hors-cédule.....
* 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 supplémentaires.....
Article 4	-	Traitement équitable.....
Article 24	-	Vacances.....
Article 17	-	Validité.....

* Voir Lettres d'entente

ARTICLE 1
RECONNAISSANCE

mt
'82 SEP 21 13 36
PAR MESSENGER

- 1.1 En considération du certificat de reconnaissance délivré, le 6 mars 1951, au Syndicat Canadien des employés de bureau par la Commission des relations ouvrières de la province de Québec, aux termes de la Loi des relations ouvrières de la province de Québec, la Compagnie Northern Telecom Canada Limitée, reconnaît le Syndicat comme unique agent négociateur pour tout le personnel de Bureau dans ses établissements situés sur l'île de Montréal à l'exclusion des employés qui tombent dans les exceptions prévues par le Code du travail de la province de Québec.

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.

'82 OCT 26 10 25
PAR MESSENGER
mt

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 l'état civil, de la race, croyance religieuse, couleur ou origine nationale.
 - 4.5 Dans cette convention collective, lorsque références sont faites aux personnes, le masculin comprend le féminin, et le féminin comprend le masculin; le singulier comprend le pluriel, et le pluriel comprend le singulier.
- 7/7

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.
- 5.3 Les représentants du Syndicat qui ont une fonction à remplir dans le cadre de la présente convention, doivent obtenir de leur chef 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 chef dès qu'ils sont de retour à leur poste.
- 5.4 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 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.
- 11/20

- 6.2 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, au plus tard le 13 de chaque mois, des listes 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.
- Les renseignements ci-dessus seront présentés de la façon suivante:
- (a) Par établissement, par grade et ancienneté dans le grade.
 - (b) Dans l'unité de négociation, par grade, par ancienneté.
- 6.3 La Compagnie convient de fournir au Syndicat, deux fois par année en janvier et en juillet, une liste des employés sous la juridiction du Syndicat par département où seront inscrit le nom, le numéro et l'adresse des employés. À mesure que seront rapportés des changements d'adresse, ces dossiers 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 supplémentaires au cours du mois précédent.
- 6.5 La Compagnie convient de fournir au Syndicat deux fois par année en janvier et en juillet une liste par numéro d'employé indiquant le nom et l'établissement de tous les employés sous la juridiction du Syndicat.

ARTICLE 7

PLAINTES ET GRIEFS

7.1 MÉSENTENTES.

Tout employé, qui juge avoir quelque sujet de mécontentement 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 gérant immédiat seul et si aucune décision satisfaisante n'a été prise, l'affaire peut être de nouveau soumise au gérant immédiat conjointement par l'employé et son représentant.

7.2 GRIEFS

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.

70

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 aux 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 du siège social, 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 un 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

MAIN-D'OEUVRE EXCÉDENTAIRE, DROITS

DE DÉPLACEMENT ET MISE A PIED

- 8.1 Les employés touchés par une pénurie de travail doivent exercer leurs droits de déplacement à l'intérieur de leur établissement, tel que défini par la Compagnie. La liste suivante des établissements a été établie aux fins d'excédent de main d'oeuvre, d'exercice des droits de déplacement et de mise à pied.
1. Lachine
 2. LaSalle - Connor
 3. Laurentien
 4. Saint-Laurent - Paré
 5. Centre des services de l'est
 6. Dorchester
- 8.2 Aux fins d'application du présent article, l'ancienneté signifie les années de service continu au sein de la Compagnie. Si celle-ci juge que certaines tâches exigent des qualifications particulières, elle se réserve le droit de maintenir en fonction un personnel compétent.

- 8.3 a) Les étudiants, le personnel temporaire et les employés en probation n'auront aucun droit de déplacement et seront mis à pied avant que le personnel régulier assigné à un travail similaire soit mis à pied.
- b) L'employé ayant le moins d'ancienneté dans le grade et le poste affectés sera déclaré excédentaire. Cet employé pourra déplacer un autre employé de même grade mais ayant moins d'ancienneté à condition d'avoir les qualifications requises pour l'accomplissement de la tâche accomplie par celui qui possède le moins d'ancienneté.
- c) Un employé incapable de déplacer dans un même grade un autre employé ayant moins d'ancienneté peut déplacer dans un grade inférieur un employé jouissant de moins d'ancienneté, pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail disponible.
- d) Tout employé déplacé selon la procédure mentionnée ci-dessus peut, à son tour, et de la même façon, exercer de tels droits de déplacement.
- e) Les droits de déplacement ne peuvent en aucun cas s'exercer à l'égard d'un poste d'un grade plus élevé.
- f) Le personnel excédentaire sera affecté aux postes vacants de même grade, sans recours à la procédure de déplacement ou d'affichage.
- 8.4 Un employé qui retourne à l'emploi qu'il occupait antérieurement, en exerçant ses droits de déplacement, sera considéré comme qualifié.
- 8.5 La Compagnie s'engage à prévenir le Syndicat d'une mise à pied, le plus tôt possible. Cet avis prendra la forme d'une liste portant le nom des employés impliqués dans le déplacement ou la mise à pied.
- 8.6 La Compagnie s'engage à discuter, avec un ou des représentants du Syndicat, 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 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.
- AH

- 8.7 Les employés ayant cinq (5) années ou plus de service continu et rétrogradés 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. Les employés dont le taux de paie est protégé peuvent poser leur candidature à un poste vacant affiché jusqu'au niveau pour lequel ils sont protégés sans perte de protection de taux de paie. Pendant cette période de protection, les employés bénéficieront d'ajustements de taux résultant des négociations collectives basé sur le grade détenu 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 de niveau inférieur quand il en a fait la demande.
2. Le refus d'accepter un poste connexe de grade plus élevé jusqu'au niveau du grade protégé.

- 8.8 La Compagnie tentera, en tout temps, d'assigner les employés dont le taux est protégé à des positions pour lesquelles ils sont qualifiés et ce 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.

- 8.9 Pour les fins de cette article, les parties conviennent que le terme "qualifié" signifie être capable d'accomplir le travail. Une période de cinq (5) jours ouvrables sera accordée à l'employé pour se familiariser avec le travail. Au cours de cette période l'employé recevra une surveillance normale. Lorsqu'un employé retourne sur un travail qu'il a occupé précédemment, il sera considéré qualifié et la période de familiarisation ne sera pas limitée à cinq (5) jours.

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, le sujet peut être soumis à l'arbitrage.
- 717

- 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) A 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

RAPPEL

- 10.1 Le rappel au travail sera basé sur l'ancienneté, à condition que l'employé rappelé possède les qualifications pour remplir le poste à combler.
- 10.2 Un employé retiendra ses droits de rappel suivant une mise à pied selon les termes énumérés ci-dessous:

Ancienneté à la date
de mise à pied

Droits de rappel

Moins d'un (1) an

6 mois

1 an mais moins de 2 ans

12 mois

2 ans ou plus

36 mois

- 10.3 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.
- 10.4 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.
- 10.5 Un employé qui refuse un rappel au travail à un poste de durée de trois (3) mois ou moins ne perdra pas ses droits de rappel.
- 10.6 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.
- 10.7 Les employés rappelés au travail seront rémunérés au taux applicable au poste dans lequel ils sont rappelés.

ARTICLE 11

TABLEAUX D'AFFICHAGE

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 de communication 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 sujet 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 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 et/ou à des prestations du régime d'invalidité à long terme.
- e) À défaut 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.
- f) À défaut de retourner au travail, suite à une mise à pied, dans les délais prévus à l'article 12.1.4 sous la rubrique "L'ancienneté se retient".

12.1.2 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 l'objet d'un grief.

212
117

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

- a) Quand un employé ayant moins de trois (3) 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 autorisée 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.

12.1.4 Un employé retiendra ses droits de rappel suivant une mise à pied selon les termes de l'article 10 et son service crédité sera accumulé et/ou retenu comme suit:

<u>Ancienneté à la date de la mise à pied</u>	<u>Droits de rappel</u>	<u>L'ancienneté s'accumule</u>	<u>L'ancienneté se retient</u>
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 mentionnées ci-dessus.

12.1.5 Le service continu sera raccordé pour l'une ou l'autre des conditions suivantes:

- 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 continu
équivalente à la période du
service rompu

un (1) an ou plus

après avoir complété un (1)
an de service continu

- 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 Nonobstant sa politique ordinaire suivant laquelle les employés d'un grade inférieur sont choisis pour combler les postes vacants d'un grade supérieur, la Compagnie considérera les employés du même grade ou d'un grade supérieur à celui du poste à combler, si ces employés dans un cas comme dans l'autre, ont fait connaître par écrit au service du personnel concerné, leur désir d'être transféré à un tel poste.

ARTICLE 13

ALLOCATION DE MISE À PIED

- 13.1 Tableau des allocations de mise à pied

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

Handwritten signature/initials

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

Allocation de
mise à pied

Période
complétée

Maïs 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.

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 touché 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 en espèce 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.

Handwritten signature/initials

13.4 Cédule d'allocation aux employés rappelés au travail

- a) Un employé qui a été réengagé 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 aurait reçu pour la mise à pied précédente.
- b) Un employé qui a été réengagé 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

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
D'OPÉRATIONS OU D'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:

<u>Service continu</u>					<u>Indemnité de départ</u>
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.

- 15.1 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 rétrogradé en vertu de 15.1 a) ou b) d'un grade auquel il avait été assigné pendant six (6) mois consécutifs ou plus et qui a un service continu d'au moins cinq (5) ans sera assujéti à toutes les conditions de protection de taux de salaire stipulées à l'article 8.7 de la convention collective.
- 15.3 Dans le cas où la Compagnie déménagerait 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 d'être transféré à ce nouvel endroit avec le même emploi que précédemment.

- 15.4 Si, comme résultat d'un tel déménagement d'opérations ou d'emploi, un employé doit déménager à un emplacement 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.
- 15.5 Lorsque possible, la Compagnie donnera un avis de soixante (60) jours aux employés qui doivent être transférés à un nouvel emplacement.

ARTICLE 16

PROMOTIONS 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 comblés localement par sélection à l'intérieur de l'établissement ou par sélection tenant compte de l'ancienneté, de la compétence, des connaissances et de l'expérience des employés qui:
- a) sont excédentaires dans d'autres établissements;
 - b) sont bénéficiaires d'un taux de salaire protégé dans d'autres établissements;
 - c) venant d'un autre établissement, demandent une mutation latérale ou une rétrogradation.
- 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 l'étape du Personnel de la procédure 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 non valides, 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 à la mutation 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, placé à un grade inférieur, 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 spécifier, 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 en vigueur 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.
- 19.4 Si le travail d'un employé est classé dans la catégorie trois (3) "convenable" ou quatre (4) "médiocre", il peut recourir à la procédure des plaintes et griefs.

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.

ARTICLE 21

HEURES DE TRAVAIL

- 21.1 La semaine de travail normale des employés de bureau est de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$), soit cinq jours de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) 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 supplémentaire 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 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.

ARTICLE 23
CONGÉS D'USINE

23.1 Les employés qui ne sont pas requis de travailler pendant les congés d'usine énumérés ci-dessous touchent 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:

Vendredi Saint	- le 9 avril
Fête de la Reine	- le 24 mai
Fête Nationale	- le 24 juin
Fête du Canada	- le 2 juillet
Fête du Travail	- le 6 septembre
Jour d'Action de Grâce	- le 11 octobre

Les 24, 27, 28, 29, 30 et 31 décembre 1982, le 3 janvier et le 21* février 1983.

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

Vendredi Saint	- le 1 avril
Fête de la Reine	- le 23 mai
Fête Nationale	- le 24 juin
Fête du Canada	- le 1 juillet
Fête du Travail	- le 5 septembre
Jour d'Action de Grâce	- le 10 octobre

Les 23, 26, 27, 28, 29 et 30 décembre 1983, le 2 janvier et le 20* février 1984.

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

Vendredi Saint	- le 20 avril
Fête de la Reine	- le 21 mai
Fête Nationale	- le 24 juin
Fête du Canada	- le 2 juillet
Fête du Travail	- le 3 septembre
Jour d'Action de Grâce	- le 8 octobre

Les 24, 25, 26, 27, 28 et 31 décembre 1984, le 1er janvier et le 18* février 1985.

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

ARTICLE 23

CONGÉS D'USINE (suite)

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 vacances 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

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

JOURS DE VACANCES

1 jour
2 jours
3 jours
4 jours
5 jours
6 jours
7 jours
8 jours
9 jours
2 semaines
2 semaines
2 semaines

24.1.2 En 1982, 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 déterminé par le service continu, s'établira comme suit:

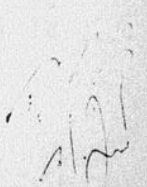
- Après service continu de cinq (5) années mais moins de dix (10) années - trois (3) semaines.
- Après service continu de dix (10) années mais moins de dix-neuf (19) années - quatre (4) semaines.
- Après service continu de dix-neuf (19) années mais moins de trente (30) années - cinq (5) semaines.
- Après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

24.1.4 En 1984, 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 mais moins de 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	1 an mais moins de 5	1 jour
	5 ans mais moins de 10	1½ jours
	10 ans mais moins de 19	2 jours
	19 ans et plus	2½ jours
En 1983	1 an mais moins de 5	1 jour
	5 ans mais moins de 10	1½ jours
	10 ans mais moins de 19	2 jours
	19 ans mais moins de 30	2½ jours
	30 ans et plus	3 jours
En 1984	1 an mais moins de 5	1 jour
	5 ans mais moins de 10	1½ jours
	10 ans mais moins de 19	2 jours
	19 ans mais moins de 29	2½ jours
	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 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

Les employés dont le service est terminé sans être congédiés, reçoivent, au moment de leur départ, une paye équivalente aux jours de vacances accrus 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). 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 soeurs, les frères, la belle-fille et le gendre. 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.

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 spécifié à l'annexe mentionnée ci-dessus.
- 7/17

ARTICLE 28

PERSONNEL TEMPORAIRE

- 28.1 La Compagnie convient qu'avant d'embaucher du personnel temporaire pour une période excédant une (1) semaine sur des postes éligibles, le représentant du département du personnel discutera avec le représentant du syndicat de la nature et de la durée prévue d'une telle assignation.
- 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 donnant lieu à une mise à pied, le personnel temporaire sera licencié avant la mise à pied d'un employé couvert par l'unité de négociation pourvu que le niveau de la classification de l'employé dont la mise à pied est envisagée corresponde à celui des fonctions exercées par le personnel temporaire et qu'il soit prévu de retenir les services du personnel temporaire pendant un mois ou plus.
- 28.4 L'utilisation de personnel 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 SYNDICALES

- 29.1 La Compagnie convient d'accorder à un nombre limité d'employés, un congé non payé mais sans perte de leur droit d'ancienneté et de leur droit à la pension, afin de leur permettre de s'acquitter des fonctions jugées nécessaires pour la bonne administration de la présente convention. Un tel congé ne doit pas durer plus d'un (1) an et peut être renouvelable à la fin de l'année.
- 7/10

- 29.2 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.
- 29.3 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 consécutives. Chaque congé doit faire l'objet d'une demande particulière.
- 29.4 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 (législation)

- 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.

7/17

- 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.

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 et droits de 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 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) À 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).

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 - RÉGION DE MONTRÉAL - En vigueur à la date de ratification.

Grade	Taux Minimum	3	6	12	18	24	36	Taux Maximum 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	1338.55	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 à la date de ratification, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

Grades 52, 53, 54, 55 - 5% du tableau de 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.
Grades 56, 57, 58 - 5.5% du tableau de 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.
Grades 59, 60, 61 - 6.25% du tableau de 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.
Grades 62, 63 - 6.75% du tableau de 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.

31.2 TABLEAU DES SALAIRES - RÉGION DE MONTRÉAL - En vigueur le 21 février 1983

Grade	Taux Minimum	3	6	12	18	24	36	Taux Maximum 48
52	\$1262.65	\$1277.55	\$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 21 février 1983, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

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

31.3 TABLEAU DES SALAIRES - RÉGION DE MONTRÉAL - En vigueur le 20 février 1984

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	1466.80	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	2169.80	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 20 février 1984, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

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

31.4 TABLEAU DES SALAIRES TECHNIQUES - RÉGION DE MONTRÉAL - En vigueur à la date de ratification

GRADES (Voir les notes)			Taux Minimum	6	12	18	24	30	42	Taux Maximum 54
(A)	(B)	(C)								
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
GTSA	TSA	ETA	1999.50	2032.95	2066.40	2099.85	2133.30	2166.70	2200.10	2233.55
GTSB	TSB	ETB	1861.10	1894.50	1927.90	1961.35	1994.80	2028.25	2061.65	2095.10
GTSC	TSC	ETC	1766.85	1796.25	1825.75	1855.30	1884.75	1914.25	1943.65	1973.15
GTSD	TSD	ETD	1695.35	1720.75	1746.20	1771.70	1797.15	1822.60	1848.05	1873.50
GTSE	TSE	ETE	1611.65	1637.10	1662.55	1688.00	1713.45	1738.90	1764.35	1789.80

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 de 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.
 Grades GTS, TS & ET A & B - 6.75% du tableau de 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.
 Grades GTS, TS & ET C, D & E - 6.25% du tableau de 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.

Notes: (A) TECHNICIENS SPÉCIALISÉS DIPLÔMÉS
 (B) TECHNICIENS SPÉCIALISÉS
 (C) AGENTS TECHNIQUES

La classification des employés aux catégories (A), (B) et (C) sera conforme au Plan de l'administration des salaires techniques.

31.5 TABLEAU DES SALAIRES - RÉGION DE MONTRÉAL - En vigueur le 21 février 1983

Grades (Voir les notes)			Taux Minimum	6	12	18	24	30	42	Taux Maximum 54
(A)	(B)	(C)								
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
GTSA	TSA	ETA	2205.15	2238.60	2272.05	2305.50	2338.95	2372.35	2405.75	2439.20
GTSB	TSB	ETB	2060.25	2093.65	2127.05	2160.50	2193.95	2227.40	2260.80	2294.25
GTSC	TSC	ETC	1951.95	1981.35	2010.85	2040.40	2069.85	2099.35	2128.75	2158.25
GTSD	TSD	ETD	1876.20	1901.60	1927.05	1952.55	1978.00	2003.45	2028.90	2054.35
GTSE	TSE	ETE	1788.95	1814.40	1839.85	1865.30	1890.75	1916.20	1941.65	1967.10

En vigueur le 21 février 1983, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

Grades GTS, TS & ATS 3, 2, 1 - 5.5% du tableau de 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.
 Grades GTS, TS & ET A & B - 5% du tableau de 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.
 Grades GTS, TS & ET C, D & E - 4.50% du tableau de 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.

NOTES: (A) TECHNICIENS SPÉCIALISÉS DIPLÔMÉS
 (B) TECHNICIENS SPÉCIALISÉS
 (C) AGENTS TECHNIQUES

La classification des employés aux catégories (A), (B) et (C) sera conforme au Plan de l'administration des salaires techniques.

31.6 TABLEAU DES SALAIRES TECHNIQUES - RÉGION DE MONTRÉAL - En vigueur le 20 février 1984

Grades (Voir les notes)			Taux Minimum	6	12	18	24	30	42	Taux Maximum 54
(A)	(B)	(C)								
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
GTSA	TSA	ETA	2390.90	2424.35	2457.80	2491.25	2524.70	2558.10	2591.50	2624.95
GTSB	TSB	ETB	2240.80	2274.20	2307.60	2341.05	2374.50	2407.95	2441.35	2474.80
GTSC	TSC	ETC	2119.45	2148.85	2178.35	2207.90	2237.35	2266.85	2296.25	2325.75
GTSD	TSD	ETD	2040.45	2065.85	2091.30	2116.80	2142.25	2167.70	2193.15	2218.60
GTSE	TSE	ETE	1950.40	1975.85	2001.30	2026.75	2052.20	2077.65	2103.10	2128.55

En vigueur le 20 février 1984, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

Grades GTS, TS & ATS 3, 2, 1 - 4.50% du tableau 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.
 Grades GTS, TS & ET A & B - 4% du tableau 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.
 Grades GTS, TS & ET C, D & E - 3.50% du tableau 1981 avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.

NOTES: (A) TECHNICIENS SPÉCIALISÉS DIPLÔMÉS
 (B) TECHNICIENS SPÉCIALISÉS
 (C) AGENTS TECHNIQUES

La classification des employés aux catégories (A), (B) et (C) sera conforme au Plan de l'administration des salaires techniques.

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

31.7.1 TABLEAU DES SALAIRES POUR TECHNICIENS ÉTUDIANTS
RÉGION DE MONTRÉAL.

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 DE MONTRÉAL

En vigueur le 21 février 1983

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

En vigueur le 21 février 1983, le tableau des salaires de 1981 a été ajusté de 4.25% avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.

31.7.3 TABLEAU DES SALAIRES POUR TECHNICIENS ÉTUDIANTS
RÉGION DE MONTRÉAL

En vigueur le 20 février 1984

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

En vigueur le 20 février 1984, le tableau des salaires de 1981 a été ajusté de 3.25% avec intégration de 65¢/heure de l'I.V.C.

31.8 PLAN DE GESTION DES SALAIRES GRADES 52 - 63
RÉGION DE MONTRÉAL

31.8.1 EMBAUCHAGE ET CÉDULES 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.

31.8.2 RECLASSEMENT AUX GRADES 52-63 DE LA CÉDULE 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.

31.8.3 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 (c.-à-d. de l'étape de progression de 6 mois dans le Grade 56 à l'étape de progression de 3 mois du Grade 57).

AIN

- 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 31.8.3 a) ou 31.8.3 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 31.8.4 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.

A.M.

31.8.4 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 à 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.

31.9 PLAN DE GESTION DES SALAIRES - PERSONNEL TECHNIQUE RÉGION DE MONTRÉAL

31.9.1 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.

31.9.2 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 31.9.1 (b) ci-dessus. De tels salaires coïncideront avec la date du reclassement.

31.9.3 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.

31.9.4 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 d'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.

31.9.5 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 restera 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.

ARTICLE 32

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

- 32.1 L'indemnité de vie chère sera calculée d'après l'indice des prix à la consommation (base 1971) de janvier 1982 (249.70) publié par Statistique Canada en février 1982.
- 32.2 Le montant de l'indemnité de vie chère reflétera les variations enregistrées à l'indice des prix à la consommation (base 1971). Ce calcul sera fait pour chacune des trois (3) années du contrat de la façon indiquée ci-dessous pour les mois suivants:

<u>I.P.C. POUR LE MOIS DE</u>	<u>PUBLIÉ EN</u>	<u>PÉRIODE DE PAIE COMMENÇANT LE</u>	<u>FORMULE DE VIE-CHÈRE</u>	
1982 avril juillet octobre	mai août novembre	31 juin 23 août 29 novembre	1982 1982 1982	1¢ pour chaque changement de .34 de l'I.P.C.
1983 janvier	février	21 février	1983	
1983 avril juillet octobre	mai août novembre	30 mai 22 août 28 novembre	1983 1983 1983	
1984 janvier	février	5 mars	1984	
1984 avril juillet octobre	mai août novembre	28 mai 3 septembre 26 novembre	1984 1984 1984	1¢ pour chaque changement de .30 de l'I.P.C.
1985 janvier	février	4 mars	1985	

Une baisse de l'indice des prix à la consommation à un niveau inférieur au chiffre de base (249.70) 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 l'indemnité de vie chère (\$1.95 du total de \$1.99) payable en vertu de la convention précédente sera intégrée à tous les taux de salaire énoncés à l'article 31 comme suit:
- a) En vigueur la date de ratification, une fraction de \$1.99, soit \$0.65, a été intégrée à tous les taux de salaire et le solde de \$1.34 l'heure sera versé en sus des taux normaux de salaire.
 - b) En vigueur le 21 février 1983, un supplément de \$0.65 sur le total de \$1.99, a été intégré à tous les taux de salaire et le solde de \$0.69 l'heure continuera à être versé en sus des taux normaux de salaire.
 - c) En vigueur le 20 février 1984, un supplément de \$0.65 du total de \$1.99, a été intégré à tous les taux de salaire et le solde de \$0.04 l'heure continuera à être versé en sus des taux normaux de salaire.
- 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.

ARTICLE 33
CONFÉRENCES SPÉCIALES

Il est convenu que des réunions, sous la présidence d'un des membres du service des Relations du travail du siège social, 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
SÉCURITÉ 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 mises en application, et à faire preuve de prudence dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 35
ÉVALUATION DES POSTES
(EMPLOIS DE BUREAU)

Les dispositions suivantes seront 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, sur demande, toutes les données complémentaires ayant trait à ces emplois de bureau, nouveaux ou révisés, dans un délai de trente (30) jours.
- 717

- 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. Quand un employé demande un remaniement de la description de l'emploi et que le chef est d'accord qu'une révision est nécessaire, l'employé peut vérifier le texte de la description de l'emploi avant sa présentation au comité de classification des emplois.
- c) La procédure de règlements des griefs s'appliquera à tout différend relatif à l'évaluation d'un emploi de bureau.
- d) Au cas de réévaluation d'un emploi, le grade existant sera maintenu jusqu'à l'achèvement de l'évaluation. Toute majoration de grade sera rétroactive à la première des dates suivantes: soit la date de soumission d'un grief formel, soit la date de soumission du texte révisé de la description de l'emploi au Comité de classification des emplois.

ARTICLE 36

AFFICHAGE DES EMPLOIS

(AGENTS TECHNIQUES)

Avant de recruter des agents techniques ou d'en muter à l'intérieur du groupement de négociations, la Compagnie affichera, sur demande, en principe tous les trois mois, des avis indiquant les postes à pourvoir par de tels agents techniques.

ARTICLE 37

MODIFICATION, RENOUVELLEMENT ET TERMINAISON

- 37.1 Cette convention entrera en vigueur le 16^{ème} jour du mois de 4.11.5, 1982 et demeurera en pleine force et effet jusqu'au 26 fév. 1983, 1983 inclusivement.
- 37.2 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.

37.3

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 27TH jour du mois May 1982 dans la cité de Montréal.

SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYÉS DE BUREAU

R. J. Boucher
R. Boucher
R. Elmer
E. Shuteau

J. R. Gauthier
F. J. St. Yvonne
J. S. F. Kuhl
W. Hanigan

POUR LA COMPAGNIE NORTHERN TELECOM CANADA LIMITÉE

R. Gauthier
R. J. St. Yvonne
J. Shuteau
R. Hanigan

P. J. Gauthier

37.3

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 27^m jour du mois May 1983 dans la cité de Montréal.

SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYÉS DE BUREAU

R. L. Batta

J. R. Bastien

F. J. Le Garselle

A. Elkin

J. S. F. Pugh

E. Shuteaux

W. H. Amigan

POUR LA COMPAGNIE NORTHERN TELECOM CANADA LIMITÉE

H. J. Williamson

P. P. Damm

Shrestro

W. J. [Signature]

W. H. [Signature]

Charles [Signature]

R. Fortin

M. H. [Signature]

ARTICLE 38

RÉMUNÉRATION POUR APPEL AU TRAVAIL HORS-CÉDULE
ET PÉRIODE DE VOYAGEMENT

- 38.1 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.
- 38.2 Quand un employé est requis de voyager à plus de 40 kilomètres de Montréal sur un travail assigné, 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 8:00 a.m. et midi, 1:00 p.m. et 5:00 p.m., et 6:00 p.m. et minuit. Lorsque possible, le temps du voyage sera cédulé pendant les heures ouvrables.

ARTICLE 39

PRIME DE QUART

La prime de quart sera de \$3.05 par quart et sera payée aux employés qui travaillent sur les quarts du soir ou de nuit commençant à ou après 3:00 p.m.

7/7

ANNEXE "A"

LETTRES D'ENTENTE

Préambule :

Dans le but de prévenir les difficultés d'application et d'interprétation de certaines clauses de la présente Convention, les parties ont échangé des lettres d'entente faisant état des accords survenues entre elle. Les lettres figurent dans le présent Annexe de la Convention.

71-2

LETTRE D'ENTENTE #1

OBJET: ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION

FONCTIONS SYNDICALES DURANT LES HEURES DE TRAVAIL

L'Article 5 sera, durant le cours de la Convention, mis en application de la manière suivante :

1. Les Représentants consacrent le mardi et le jeudi de chaque semaine à des tâches désignées par la Compagnie. Sur accord mutuel entre le Syndicat et le directeur du Personnel concerné, les jours de travail peuvent, pour des motifs particuliers et à l'occasion, être changés.
2. Le chef hiérarchique assigne ses tâches au Représentant et en évalue le rendement compte tenu du temps consacré à la tâche assignée.
3. Les Représentants, en ce qui regarde l'avancement, sont traités de la même manière que les autres employés compte tenu de leur disponibilité restreinte pour le travail.
4. Les lundi, mercredi et vendredi de chaque semaine, le Représentant a la liberté de se consacrer à des fonctions syndicales et a la permission de quitter immédiatement son travail ordinaire à cette fin. S'il doit, pour affaires syndicales, sortir de son secteur ou de l'usine, il doit en avvertir préalablement son supérieur immédiat au départ comme au retour. Si un congé d'usine tombe un lundi, un mercredi ou un vendredi, le Représentant a droit à un jour compensateur pour s'occuper des affaires syndicales un mardi ou un jeudi.
5. Les Représentants doivent se présenter à leur lieu de travail tous les jours ouvrables. Exceptionnellement et par entente préalable avec son supérieur, le Représentant peut, au lieu de se présenter au travail, faire état de présence téléphoniquement au début de la journée de travail.
6. Toute absence pour cause de maladie doit être signalée de la manière habituelle.
7. Les absences le mardi ou le jeudi pour cause d'arbitrage, de négociations, d'élections syndicales, de déplacements à l'extérieur de Montréal pour affaires syndicales, etc. sont soumises à l'approbation du directeur du Personnel ou de son représentant. La Direction ne refusera pas son approbation sans motif valable. Les Représentants feront au mieux pour prévoir ces absences extraordinaires dans les jours réservés aux affaires syndicales.

4/12

8. On donnera aux Représentants l'occasion de faire des heures supplémentaires si les tâches qu'on leur a assignées le nécessitent ce jour-là. Le supérieur peut proposer au Représentant de faire des heures supplémentaires les jours réservés aux affaires syndicales.
9. Les feuilles de présence dûment approuvées sont envoyées au directeur du Personnel ou son représentant hebdomadairement.

LETTRE D'ENTENTE #2

OBJET: ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION

Il est convenu entre les parties que, pour la durée de cette Convention et afin de représenter les employés convenablement, le nombre actuel de huit (8) représentants syndicaux sera maintenu.

LETTRE D'ENTENTE #3

OBJET: PERSONNEL EXCÉDENTAIRE-DÉPLACEMENT ET MISE A PIED

A la suite de l'application de la procédure de déplacement (Article 8) et afin de mieux protéger les employés jouissant de nombreuses années de service, la procédure suivante sera suivie:

1. Les employés ayant dix-huit (18) ans de service ou plus, ayant exercé leurs droits de déplacement à l'intérieur de leur établissement et étant menacés d'une rétrogradation de trois (3) grades peuvent déplacer un employé d'un autre établissement, de même classe ou de classe inférieure et jouissant de moins d'ancienneté, à condition d'avoir les qualifications requises pour accomplir le travail. Ces qualifications seront établies d'après les dossiers de la Compagnie.
 2. Les droits de déplacement seront tout d'abord exercés à l'intérieur de l'établissement et ce pour chaque niveau de grade dans lequel on essaie de placer l'employé excédentaire.
 3. Les employés sur le point de perdre trois (3) grades ou plus, en vertu de l'article 8 et des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, peuvent demander d'être mis à pied.
- 7/12

4. Dans le cas d'employés de technologie, la personne qui se prévaut du droit de déplacement, en vertu du règlement mentionné ci-dessus, sera placée dans la classe moins élevée (ex. un ATC déplaçant un ATE) mais conservera le taux de salaire applicable avant le changement de poste tel que spécifié dans la clause relative à la protection du taux de salaire. Lors de la révision suivante le AT sera classé d'après le travail exécuté à ce moment-là à condition d'y avoir été affecté pendant au moins six (6) mois.
5. Si après avoir suivi les procédures de l'article 8 et de cette lettre, il s'avère nécessaire de mettre sur pied un comité de placement au niveau de l'île de Montréal, le directeur du personnel et des relations de travail ou son délégué à l'établissement affecté convoquera une réunion des directeurs des autres établissements afin d'étudier les placements possibles. Le représentant du syndicat de l'établissement affecté sera tenu au courant des résultats de la réunion.

LETTRE D'ENTENTE #4

OBJET: PERSONNEL EXCÉDENTAIRE-DÉPLACEMENT ET MISE A PIED

(Ref. Art. 8)

Dans l'éventualité de création de nouveaux établissements par la Compagnie sur l'île de Montréal, la Compagnie convient de négocier les termes de la procédure de réduction de personnel excédentaire, de déplacement et de mise à pied pour les employés qui deviennent admissibles au Syndicat.

LETTRE D'ENTENTE #5

OBJET: ÉVALUATION DU TECHNICIEN SUPÉRIEUR

L'évaluation se fait de la façon suivante:

1. PRÉ-ÉVALUATION

Avant l'évaluation proprement dite, le technicien a avec son supérieur immédiat un entretien au cours duquel il peut exprimer ses aspirations concernant d'autres tâches dans le domaine technique, désir de mutation, et s'assurer que son supérieur est pleinement au courant de ses réalisations de l'année écoulée.

Ces renseignements ressortiront au cours de l'évaluation et seront étudiés à l'occasion d'une demande de techniciens.

2. POST-ÉVALUATION

Après l'évaluation, on fait connaître à l'employé les résultats obtenus par facteur au cours de son évaluation et le niveau atteint à son grade. De plus, l'employé aura l'occasion de discuter de son profil de carrière ainsi que des moyens à prendre pour son avancement personnel. L'entretien de post-évaluation a lieu dans le mois qui suit l'évaluation. Un désaccord résultant de l'entretien de post-évaluation peut faire l'objet d'un grief et être traité selon la procédure du règlement des griefs.

LETTRE D'ENTENTE #6

OBJET: MUTATION HORIZONTALE DE TECHNICIENS

Lorsque des fluctuations de la charge de travail nécessitent la mutation horizontale d'un technicien (mais non un poste déclaré excédentaire), l'employé choisi fera à son nouveau poste, l'objet d'une évaluation soit à la prochaine évaluation prévue, soit, si celle-ci est à moins de 6 mois, à l'évaluation suivante. La mutation ne prive pas l'employé de sa priorité de déplacement à son poste antérieur s'il devient excédentaire ou si la mutation comporte une rétrogradation.

LETTRE D'ENTENTE #7

PROMOTIONS ET NOMINATIONS AUX POSTES VACANTS

(Ref. Art. 16)

Si un grief est logé au nom d'un employé dans un établissement pour un poste affiché vacant dans un autre établissement, il est entendu que ce grief sera présenté dans l'établissement qui a affiché le poste vacant et que les termes du paragraphe 16.5 de l'article 16 s'appliqueront.

LETTRE D'ENTENTE #8

OBJET: ÉVALUATION DU RENDEMENT

Il est confirmé par la présente que tous les employés seront mis au courant de l'évaluation de leur rendement le plus tôt possible après les périodes d'évaluation semestrielles.



LETTRE D'ENTENTE #9

OBJET: RAJUSTEMENT DE TAUX POUR UN POSTE AFFICHÉ

(Ref. Art. 31)

Dans le cas d'une vacance donnant lieu à l'affichage d'une offre d'emploi, on agit de la façon suivante: la première période de paie après avoir avisé les candidats du succès de leur démarche on leur accorde le taux du poste supérieur conformément à un programme de la gestion des salaires même si leur mutation est retardée dans l'attente d'un remplaçant.

Cette procédure s'applique également dans le cas où une vacance aura été comblée sans qu'il ait eu affichage.

LETTRE D'ENTENTE #10

OBJECT: CALCUL DU TAUX DE PENSION

Le coefficient de base utilisé pour le calcul de la pension sera le coefficient déterminé par référence au tableau de l'alinéa 11.3 ci-dessus, correspondant au taux qui aura été en vigueur pendant le plus grand nombre de jours de calendrier durant la période de trente-six (36) mois immédiatement antérieure au dernier jour de travail.

Dans le cas des employés jouissant d'un taux de salaire garanti, le taux à prendre en considération sera le coefficient de base applicable à leur précédent niveau de classification, et dans celui des employés rétrogradés à cause de leur capacité physique réduite à la suite d'un accident couvert par la Loi des accidents de travail, le coefficient de base applicable à l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'accident. Il est aussi convenu qu'en ce qui concerne les employés percevant des prestations aux termes du régime d'assurance-maladie ou accident, il y aura cumul du temps de présence admissible pour la pension, tout comme s'ils étaient effectivement au travail.

G. J. J.
Alm

LETTRE D'ENTENTE #11

OBJET: RÉVISION DES DEMANDES DE TRANSFERT

La présente est pour confirmer que la compagnie formera un comité composé de membres de la direction pour analyser les demandes écrites de transfert ou aspirations de carrière, telles qu'exprimées au cours de l'évaluation du technicien ou par demande écrite au département du personnel, en comparaison avec les ouvertures disponibles, et tenter de satisfaire aux demandes dans la mesure du possible.

LETTRE D'ENTENTE #12

OBJECT: DÉPLACEMENT LASALLE-CONNOR

Lorsque le déplacement de LaSalle-Connor à Lachine débutera, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour réviser l'effet de l'application de l'Article 8 sur les employés affectés et établiront la date où les deux établissements ne feront qu'un.

LETTRE D'ENTENTE #13

OBJET: TAUX PROTÉGÉ

(Ref. Art. 35)

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 demeurent sur la même tâche.

LETTRE D'ENTENTE #14

OBJECT: RÉTROGRADATION 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.

47

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.

LETTRE D'ENTENTE #15

OBJECT: TRAVAIL AVEC UN ÉCRAN 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 #16

OBJECT: CONGÉ D'ADOPTION

Sur demande, l'employé sera accordé 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 à l'excès de dix-sept (17) semaines où l'exige l'agence d'adoption.

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 posséder par l'employé au début du congé.

ANNEXE "B"

PENSIONS ET AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

1. Préambule

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

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

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

<u>Groupe assuré</u>	<u>Classes de poste</u>
1	52 à 55
2	56 à 58
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 à ce régime sont à la charge du salarié, y compris toute majoration éventuelle de prime intervenant en cours de Convention.

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

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

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

1/2

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

4.1 A compter du 1er juillet 1982, la compagnie fournira le régime d'assurance optique de la Croix Bleue du Québec qui couvrera des remboursements dans une proportion de 50%, sans déduction de franchise et sous réserve d'un remboursement maximum de 50\$ par personne au cours de toute période de deux (2) années consécutives. Le 1er janvier 1984 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 30 avril 1982 suivant le barème de 1979 de l'Association dentaire concernant les garanties du régime, et suivant le barème de 1981 de l'Association dentaire pour les frais exposés à compter du 1er mai 1982.

5.2 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 déduction d'aucune franchise et sous réserve d'un remboursement maximum de 1 000 \$ par personne à vie. Les règlements en vertu de cet avenant seront faits selon le barème de 1982 de l'Association dentaire.

7/12

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

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

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

7.3 Le tableau du paragraphe 7.2 ci-dessus s'applique aux salariées 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 salariées 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 salarié seront réduites de manière que la somme formée du montant fixé par le paragraphe 7.2 ou 7.3 et de la prestation primaire mensuelle d'invalidité versée simultanément pour la même invalidité par des régimes statutaires n'excède par 90% des gains mensuels ordinaires reçus de la Compagnie par le salarié au début de son invalidité.
- 7.5 Si un salarié touchant des prestations d'invalidité de longue durée revient au travail à temps plein ou partiel, il subira une réduction des prestations de manière que la somme formée des prestations mensuelles et les gains tirés de son travail ne dépasse pas 75% des gains ordinaires qu'il touchait de la Compagnie au moment de l'invalidité.
- 7.6 Nonobstant les paragraphes 7.4 et 7.5 les prestations d'invalidité de longue durée ne seront pas inférieures à 125 \$ par mois.
- 7.7 Tout le temps que durent les prestations d'invalidité de longue durée l'adhésion de l'employé aux régimes suivants est maintenue:
- Assurance hospitalisation de la Croix Bleue du Québec
 - Assurance-santé complémentaire de la Croix Bleue du Québec
 - Régime d'assurance optique de la Croix Bleue du Québec pour les personnes qui commencent à recevoir des prestations au titre du Régime d'invalidité de longue durée le ou après le 1er juillet 1982.
 - Régime des soins dentaires de la Croix Bleue du Québec, avenant 1 pour les personnes qui commencent à recevoir des prestations au titre du régime d'invalidité de longue durée le ou après le 1er janvier 1983; et l'avenant 3 pour ceux qui commencent à recevoir des prestations le ou après le 1er janvier 1984
 - Régime de rente de retraite
 - Assurance-vie de groupe 1e et 2e parties
 - Régime d'adaptation pour survivants

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

7/12

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 juillet 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 30 juin 1982, et après les premiers 11 000 \$ jusqu'au 31 décembre 1982, et après les premiers 12 000 \$ par la suite.
- 8.7 À compter du 1er octobre 1982, la Compagnie ajoutera des capitaux assurés facultatifs de 40 000 \$ et 50 000 \$ au régime d'assurance-vie de groupe 2e partie.
- 8.8 Les employés qui sont ou deviennent membres du régime d'assurance-vie de groupe, 1re partie, le 30 septembre 1982 pourront, pendant les 90 jours précédents, soit adhérer au régime d'assurance-vie de groupe 2e partie, soit augmenter le montant du capital assuré aux termes de la 2e partie, selon le cas, sans subir d'examen médical. Passé ce délai, les conditions d'adhésion en vigueur pour demande tardive s'appliqueront.
- 8.9 Les autres conditions du régime constatées par le contrat d'assurance y affèrent demeurent inchangées.

9. Régime d'adaptation pour survivants

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

<u>Groupe assuré</u>	<u>Prestation mensuelle</u>	<u>Montant forfaitaire</u>
1	375 \$	19 500 \$
2	400 \$	20 500 \$
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'à la ratification de la Convention par le Syndicat, la Compagnie maintiendra le régime de transition qui était en vigueur à l'expiration de la Convention.

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

<u>Groupe assuré</u>	<u>Taux applicable</u>
1	13 \$
2	14 \$
3	16 \$
4	18 \$
5	20 \$

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

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

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

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

11. Régime de retraite

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

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

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

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

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

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

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

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.

7/12

12. Autres Régimes de la Compagnie

12.1 La Compagnie entend maintenir les régimes suivants en vigueur pendant toute la durée de la Convention:

- Assurance accident-voyage
- 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 conforment à la législation qui interdit toute mesure discriminatoire eu égard à l'âge, au sexe, à l'état civil dans les limites permises par la loi.

7/20

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 de l'île de Montréal 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
- Exempleaire de la déclaration annuelle soumise à la province où le Régime de retraite est enregistré
- Exempleaire du rapport annuel au comité des avantates 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.

AN

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.

7/2



056 184
A. N^o (401-03)

ΕΡΩΤ

85-02-24

5618-4

Dépôt N°:

8.5	0.5	1.5	4
-----	-----	-----	---

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

05618-4

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-17616-11
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-05-10	85-05-14		85-03-28	88-02-26		1000

Association	Employeur
☒ Déposant Le Syndicat Canadien des Employés de Bureau 1880 rue Centre Montréal, QC. H3K 1H9	☐ Déposant Northern Telecom Canada Limitée 1600 boul. Dorchester O. Montréal, QC. H3H 1P9
☐ Déposant, si autre que les parties ☐	Région <u>06-06</u> Activité <u>5450 (7)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voilà au verso pour les codes —

Remarques	
1	Le titre de la loi est : Loi relative à la
2	Le contenu de la loi est : Loi relative à la
3	Le contenu de la loi est : Loi relative à la
4	Le contenu de la loi est : Loi relative à la
5	Le contenu de la loi est : Loi relative à la
6	Le contenu de la loi est : Loi relative à la
7	Le contenu de la loi est : Loi relative à la

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-05-30

Pour renseignements

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

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

17616-11 (401-03)

3	1	4	1	0	1	0	1
---	---	---	---	---	---	---	---

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LA COMPAGNIE NORTHERN TELECOM CANADA LIMITEE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYES DE BUREAU

MONTREAL, QUEBEC

1000 sal.

A PARTIR

du 28 mars, 1985 au 26 février, 1988



TABLE DES MATIERES

PAGE

* Article 1	-	Reconnaissance - (Lettre #1).....	
Article 2	-	But général.....	
Article 3	-	Droits de la direction.....	
Article 4	-	Traitement équitable.....	
* Article 5	-	Représentation - (Lettres #2, 3).....	
Article 6	-	Information au Syndicat.....	
Article 7	-	Plaintes et griefs.....	
Article 8	-	Arbitrage.....	
* Article 9	-	Main d'oeuvre excédentaire, droits de déplacement et mise à pied - Employés de Bureau - (Lettres #4, 5, 6, 19).....	
Article 10	-	Rappel.....	
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 salariés lors de déménagements d'opérations ou d'emplois - (Lettre #7).....	
* Article 16	-	Promotions et nominations aux postes vacants - Employés de Bureau - (Lettres #8, 20).....	
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 salariés terminant leur service.....	
Article 26	-	Absences forcées.....	
* Article 27	-	Pension et autres avantages sociaux- (Lettre #14).....	
* Article 28	-	Personnel temporaire - (Lettre #9).....	
Article 29	-	Congés pour l'exercice de fonctions syndicales.....	
Article 30	-	Les congés de maternité.....	
* Article 31	-	Taux des salaires - (Lettre #10).....	
Article 32	-	Indemnité de vie chère.....	
Article 33	-	Conférences spéciales.....	
* Article 34	-	Santé et sécurité - (Lettre #11).....	
* Article 35	-	Evaluation des postes - Emplois de Bureau - (Lettres #12, 21).....	

- * Article 36 - Agents techniques - (Lettres #8, 13, 22).....
- Article 37 - Rappel au travail et période de déplacement.....
- Article 38 - Prime de quart.....
- Article 39 - Avis.....
- Article 40 - Protection du taux du salaire.....
- Article 41 - Congé autorisé.....
- Article 42 - Modification, renouvellement et terminaison.....
- Annexe "A" - Lettres d'entente.....
- Annexe "B" - Pension et autres avantages sociaux.....

* Voir Lettres d'entente

R - La lettre "R" est inscrite auprès de chaque section ou de chaque clause de la convention collective révisée lors des dernières négociations.

N - La lettre "N" est inscrite auprès de chaque nouvelle section ou clause de la convention collective qui a été ajoutée lors des dernières négociations.

TABLE DES MATIERES
ALPHABETIQUE

PAGE

Article 26 -	Absences forcées.....	
Article 20 -	Accès au dossiers de l'employé.....	
* Article 36 -	Agents techniques - (Lettres #8, 13, 22).....	
Article 13 -	Allocation de mise à pied.....	
Article 25 -	Allocation pour vacances aux salariés terminant leur service.....	
Article 12 -	Ancienneté.....	
Article 8 -	Arbitrage.....	
Article 39 -	Avis.....	
Article 2 -	But général.....	
Article 33 -	Conférences spéciales.....	
Article 41 -	Congé autorisé.....	
Article 30 -	Congés de maternité.....	
Article 23 -	Congés d'usine.....	
Article 29 -	Congés pour l'exercice de fonctions syndicales.....	
Article 3 -	Droits de la direction.....	
* Article 35 -	Evaluation des postes - Emplois de Bureau - (Lettres #12, 21).....	
Article 21 -	Heures de travail.....	
Article 32 -	Indemnité de vie chère.....	
Article 6 -	Information au Syndicat.....	
Annexe "A" -	Lettres d'entente.....	
* Article 9 -	Main d'oeuvre excédentaire, droits de déplacement et mise à pied - Employés de Bureau - (Lettres #4, 5, 6, 19).....	
Article 14 -	Maintien de la production.....	
Article 42 -	Modification, renouvellement et terminaison.....	
* Article 27 -	Pension et autres avantages sociaux - (Lettre #14)....	
Annexe "B" -	Pension et autres avantages sociaux.....	
* Article 28 -	Personnel temporaire - (Lettre #9).....	
Article 7 -	Plaintes et griefs.....	
Article 18 -	Prélèvement des cotisations régulières.....	
Article 38 -	Prime de quart.....	
* Article 16 -	Promotions et nominations aux postes vacants - Employés de Bureau - (Lettres #8, 20).....	
Article 40 -	Protection du taux du salaire.....	
* Article 15 -	Protection pour les salariés lors de déménagements, d'opérations ou d'emplois - (Lettre #7).....	
Article 10 -	Rappel.....	
Article 37 -	Rappel au travail et période de déplacement.....	

- * Article 1 - Reconnaissance - (Lettre #1).....
- * Article 5 - Représentation - (Lettres #2, 3).....
- Article 19 - Sanctions disciplinaires.....
- * Article 34 - Santé et sécurité - (Lettre #11).....
- Article 11 - Tableaux d'affichage.....
- * Article 31 - Taux des salaires - (Lettre #10).....
- Article 22 - Temps supplémentaire.....
- Article 4 - Traitement équitable.....
- Article 24 - Vacances.....
- Article 17 - Validité.....

* Voir Lettres d'entente

R - La lettre "R" est inscrite auprès de chaque section ou de chaque clause de la convention collective révisée lors des dernières négociations.

N - La lettre "N" est inscrite auprès de chaque nouvelle section ou clause de la convention collective qui a été ajoutée lors des dernières négociations.

TABLE DES MATIERES
LETTRES D'ENTENTE

PAGE

Lettre #1	- Travail de l'unité de négociation.....	
Lettre #2	- Fonctions syndicales durant les heures de travail.....	
Lettre #3	- Représentation.....	
Lettre #4	- Personnel excédentaire-déplacement et mise à pied.....	
Lettre #5	- Personnel excédentaire-déplacement et mise à pied.....	
Lettre #6	- Main d'oeuvre excédentaire, droits de déplacement et mise à pied.....	
Lettre #7	- Protection pour les salariés lors de déménagements d'opérations ou d'emplois.....	
Lettre #8	- Promotions et nominations aux postes vacants.....	
Lettre #9	- Personnel temporaire.....	
Lettre #10	- Rajustement de taux.....	
Lettre #11	- Travail avec un écran cathodique.....	
Lettre #12	- Taux protégé - évaluation de tâches.....	
Lettre #13	- Personnel excédentaire -déplacement et mise à pied Agents techniques.....	
Lettre #14	- Calcul du taux de pension.....	
Lettre #15	- Manuel des directives administratives.....	
Lettre #16	- Formation.....	
Lettre #17	- Programme de stagiaires en comptabilité.....	
Lettre #18	- Définition de termes.....	
Lettre #19	- Main d'oeuvre excédentaire, droits de déplacement et mise à pied.....	
Lettre #20	- Affectations temporaires.....	
Lettre #21	- Evaluation des postes - Emplois de bureau.....	
Lettre #22	- Agents techniques - Plan d'évaluation.....	
Lettre #23	- Programme d'évaluation du rendement.....	

* ARTICLE 1

RECONNAISSANCE

- 1.1 En considération du certificat de reconnaissance délivré, le 6 mars 1951, au Syndicat Canadien des Employés de Bureau par la Commission des relations ouvrières de la province de Québec, aux termes de la Loi des relations ouvrières de la province de Québec, la Compagnie Northern Telecom Canada Limitée reconnaît le Syndicat comme unique agent négociateur pour tout le personnel de bureau dans ses établissements situés sur l'île de Montréal à l'exclusion des salariés qui tombent dans les exceptions prévues par le Code du travail de la province de Québec.

Référence: Lettre #1

ARTICLE 2

BUT GENERAL

- 2.1 La présente convention a pour but d'établir et de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés régis par la dite convention, d'instituer une procédure à suivre pour disposer **RAPIDEMENT** et équitablement des griefs qui peuvent survenir en rapport avec des sujets couverts par la présente convention.
- R

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 salariés 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.

ARTICLE 4

TRAITEMENT EQUITABLE

- 4.1 La Compagnie et ses agents conviennent de n'employer aucune mesure discriminatoire ou coercitive à l'égard des salariés, 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 R Il n'y aura aucune discrimination contre un salarié à cause du sexe, de l'état civil, de la race, croyance religieuse, couleur, origine nationale ou âge à l'exception de toute législation, présente ou future, le permettant.
- 4.5 Dans cette convention collective, lorsque références sont faites aux personnes, le masculin comprend le féminin, et le féminin comprend le masculin; le singulier comprend le pluriel, et le pluriel comprend le singulier.

* ARTICLE 5

REPRESENTATION

- 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 salariés, 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.
- 5.3 Les représentants du Syndicat qui ont une fonction à remplir dans le cadre de la présente convention, se verront accorder par leur chef la permission de s'absenter de leur travail dès que celui-ci a été mis au courant de la situation. Le Syndicat accepte que ses représentants avisent leur chef dès qu'ils sont de retour à leur poste.
- 5.4 R 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 salariés jusqu'à l'étape d'arbitrage 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.
- 5.5 N Lors de l'entrée en fonction de nouveaux salariés ou de mutation dans l'unité d'accréditation, la Compagnie présentera le salarié au représentant syndical local. Une telle introduction sera d'une durée raisonnable, n'excédant pas trente (30) minutes.

Référence: Lettre #2, 3

ARTICLE 6

INFORMATION AU SYNDICAT

- 6.1 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, chaque mois, des listes où
R seront inscrits le grade, les années de service continu, nom, numéro matricule, département, numéro du poste, grade à taux protégé et taux du salaire des salariés.

Les renseignements ci-dessus seront présentés de la façon suivante:

(a) Par établissement, par grade et ancienneté dans le grade.

(b) Dans l'unité de négociation, par grade, par ancienneté.

- 6.2 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat une liste des changements qui
R se sont produits lors du mois précédent: salariés en congé sans solde, transferts internes, démissions, promotions et les mouvements de personnel à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation. Cette liste indiquera la date d'entrée en vigueur, le département, le numéro matricule et le grade des salariés affectés.
- 6.3 La Compagnie convient de fournir au Syndicat, deux fois par année en
R janvier et en juillet, une liste des salariés de l'unité de négociation par département où seront inscrits le nom, le numéro matricule et l'adresse des salariés. A mesure que seront rapportés des changements d'adresse, ces dossiers seront fournis au Syndicat.
- 6.4 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, chaque mois, une liste par
département indiquant le nom des salariés et les heures travaillées en temps supplémentaire au cours du mois précédent.
- 6.5 La Compagnie convient de fournir au Syndicat deux fois par année, en janvier
R et en juillet, une liste par numéro matricule indiquant le nom du salarié, le département et l'établissement de tous les salariés sous la juridiction du Syndicat.
- 6.6 La Compagnie s'engage à fournir au syndicat chaque mois une liste de tous
N les salariés mis à pied admissibles à un rappel. La liste comprendra les années de service continu, date de mise à pied, date finale de rappel, le dernier grade détenu et son numéro d'analyse, grade à taux protégé, établissement, numéro matricule, nom, adresse et numéro de téléphone.

ARTICLE 7

PLAINTES ET GRIEFS

7.1 Il est convenu entre les parties que les plaintes et les griefs seront
N réglés aussi rapidement que possible.

7.2 MESENTENTES

R

Avant qu'il ne présente formellement un grief, il est entendu qu'un salarié qui s'estime lésé devra d'abord fournir à son chef immédiat l'occasion de corriger la situation qui a causé la plainte. Le salarié peut demander l'aide d'un représentant syndical lorsqu'il discute d'une plainte avec son chef immédiat.

7.3 GRIEFS

R

Le plaignant et/ou le salarié affecté peuvent être présents à toute réunion si l'une des deux parties le juge nécessaire.

Les griefs seront présentés et répondus par écrit à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs.

Tout grief qui peut survenir en rapport avec l'interprétation, l'application ou la prétendue violation d'une des dispositions de cette convention, sera traité selon la procédure de règlement des griefs qui suit:

PREMIERE ETAPE - Les griefs doivent être présentés au chef immédiat du salarié.

DEUXIEME ETAPE - Si cette démarche n'aboutit pas à un règlement satisfaisant dans un délai de trois (3) jours ouvrables, il incombe au salarié 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.

TROISIEME ETAPE - A défaut d'en arriver à une décision ou à un règlement satisfaisant à la DEUXIEME ETAPE 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 des Ressources Humaines de la division en cause ou à son délégué.

SOUMISSION A L'ARBITRAGE

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 des Ressources Humaines, ou son délégué, peut être soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 8. 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.

- 7.4 Avant que le grief ne soit soumis à l'arbitrage, l'une des deux parties
R peut demander ou refuser une autre réunion dans une ultime tentative pour en arriver à un règlement. Cette demande devra être soumise par écrit à l'Assistant vice-président des Ressources Humaines, Direction pour le Québec qui convoquera une réunion dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de cette requête. L'Assistant vice-président des Ressources Humaines, Direction pour le Québec ou son délégué, le président du Syndicat ou son délégué et le représentant soumettant le grief assisteront à cette réunion. L'Assistant vice-président des Ressources Humaines, Direction pour le Québec rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion.
- 7.5 Dans le cas de griefs relatifs à l'avancement, la rétrogradation et
R l'évaluation, la Compagnie convient de fournir au représentant syndical une copie du dossier des salariés affectés tel que défini à l'Article 20.1.
- 7.6 Tout salarié 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 un grief directement avec le salarié 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 TROISIEME ETAPE 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
R règlement d'un grief sera limité à la période de soixante (60) jours précédant la soumission du grief. La Compagnie avisera le Syndicat de la date et du montant du redressement.
- 7.10 Le défaut du plaignant ou du Syndicat de soumettre le grief à la prochaine
R étape de la procédure de règlement d'un grief dans les délais prévus n'affecte en rien les cas similaires futurs.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

- 8.1 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, le sujet peut être soumis à l'arbitrage.
- 8.2 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 prendre sa décision en dedans de trente (30) jours suivant les débats. Les décisions de l'arbitre seront finales et lieront les deux parties.
- 8.3 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.
- 8.3.1 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) A maintenir, modifier ou annuler les pénalités imposées par la Compagnie à un salarié.
- 8.4 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.
- 8.5 La Compagnie et le Syndicat se partageront également les dépenses de l'arbitre.

* ARTICLE 9

MAIN-D'OEUVRE EXCEDENTAIRE, DROITS

DE DEPLACEMENT ET MISE A PIED

EMPLOYES DE BUREAU

- 9.1 La Compagnie a l'intention de minimiser les difficultés pouvant résulter du
N déplacement des salariés.

Par conséquent, dans le but de discuter ces mouvements de personnel avant qu'ils ne soient en vigueur, la Compagnie convient d'aviser le Syndicat des circonstances entraînant la condition de main d'oeuvre excédentaire et les détails confidentiels relatifs aux déplacements proposés.

- 9.2 Aux fins d'application du présent article, l'ancienneté signifie les années
R de service continu au sein de la Compagnie, selon l'article 12. Si celle-ci juge que certaines tâches exigent des qualifications particulières, elle se réserve le droit de maintenir en fonction un personnel compétent.

- 9.3 Lorsqu'un manque de travail nécessite une réduction de la main d'oeuvre,
N le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le grade et le poste, au niveau du département, sera déclaré excédentaire.

- 9.4 Les étudiants, le personnel temporaire et les salariés en probation
n'auront aucun droit de déplacement et seront mis à pied avant que le personnel régulier assigné à un travail similaire ne soit mis à pied.

- 9.5 Les salariés déclarés excédentaires doivent exercer leurs droits de déplacement à l'intérieur de leur établissement, tel que défini par la Compagnie. La liste suivante des établissements a été établie aux fins d'excédent de main d'oeuvre, d'exercice des droits de déplacement et de mise à pied.

1. Lachine
2. Laurentien
3. Saint-Laurent - Paré
4. Centre des services de l'est
5. Dorchester

9.6 Procédure de déplacement:

i) un salarié déclaré excédentaire aux grades 52 à 63 inclusivement peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté, au même grade ou à un grade inférieur, à la condition qu'il satisfasse les critères suivants:

a) aux grades 56 à 63 inclusivement, le salarié déclaré excédentaire doit être qualifié, i.e. capable d'accomplir le travail.

b) aux grades 52 à 55 inclusivement, le salarié déclaré excédentaire doit satisfaire les exigences de base du poste.

Une période de dix (10) jours ouvrables sera accordée au salarié, pour se familiariser avec le travail.

ii) tout salarié déplacé selon cette procédure peut, de la même façon, exercer de tels droits de déplacement.

iii) un salarié déclaré excédentaire ou déplacé qui est incapable d'exercer ses droits de déplacement, conformément à la procédure précédente, sera mis à pied.

9.7 Un salarié qui retourne à l'emploi qu'il occupait antérieurement, en exerçant ses droits de déplacement, sera considéré comme qualifié.
R

9.8 La Compagnie s'engage à prévenir le Syndicat d'une mise à pied, le plus tôt possible. Cet avis prendra la forme d'une liste portant le nom des salariés impliqués dans le déplacement ou la mise à pied.

9.9 La Compagnie s'engage à discuter, avec un ou des représentants du Syndicat, de tout cas de présumés inconvénients ou injustices résultant d'une mise à pied pourvu que la demande de discussion de tels cas ait été formulée au Directeur des Ressources Humaines du salarié présumément lésé, ou son délégué, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la notification écrite au Syndicat d'une telle mise à pied.
R

Référence: Lettres #4, 5, 6, 19

ARTICLE 10

RAPPEL

10.1 Le rappel au travail sera basé sur l'ancienneté, à condition que le salarié rappelé possède les qualifications pour remplir le poste à combler.

10.2 Un salarié maintiendra ses droits de rappel suivant une mise à pied
R selon les termes énumérés ci-dessous:

Ancienneté à la date de mise à pied	Droits de rappel	L'ancienneté est accumulée si le salarié revient en dedans de	L'ancienneté est maintenue si le salarié revient en dedans de
Moins d'un (1) an	12 mois	6 mois	12 mois
1 an mais moins de 5 ans	48 mois	9 mois	36 mois
5 ans et plus	60 mois	18 mois	48 mois

10.3 La Compagnie doit, dans tous les cas, s'efforcer de rappeler au
R travail les salariés mis à pied avant d'en engager de nouveaux.
Elle s'acquittera de cette obligation en adressant une lettre
recommandée au dernier domicile connu du salarié mis à pied.
Une copie de cette lettre sera envoyée au Syndicat.

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

10.5 Un salarié qui refuse un rappel au travail à un poste d'une durée de
trois (3) mois ou moins ne perdra pas ses droits de rappel.

10.6 Il est convenu que les salariés mis à pied rappelés, auront
R la permission de donner à leur employeur actuel un avis raisonnable
de départ en vue d'accepter leur rappel.

10.7 Les salariés rappelés au travail seront rémunérés au taux applicable
R au poste auquel ils sont rappelés.

Dans le cas où un salarié est rappelé à un grade différent de celui
qu'il détenait au moment de sa mise à pied, le salarié sera rémunéré
au taux de l'étape de progression du grade auquel il a été rappelé, se
rapprochant le plus du taux payé avant sa mise à pied.

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 des Ressources Humaines de l'établissement impliqué ou son délégué. Une telle approbation ne sera pas refusée sans motif valable. La Compagnie s'engage à ne pas afficher de communication se rapportant au Syndicat avant que celui-ci n'ait été informé de la teneur de ces communications.

ARTICLE 12

ANCIENNETE

12.1 Service continu:

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

12.1.1 Le service continu d'un salarié 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 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 salarié est éligible à une pension de retraite de la Compagnie et/ou à des prestations du régime d'invalidité à long terme.
- e) A défaut 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 pas s'être 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 salarié d'accepter un rappel pour un tel travail ne résultera pas en l'annulation de son service continu.
- f) A défaut de retourner au travail, suite à une mise à pied, dans les délais prévus à l'article 12.1.4 sous la rubrique "L'ancienneté est maintenue".

12.1.2 Les salariés 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 salariés à l'essai sont admissibles 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 l'objet d'un grief.

12.1.3 Le service continu d'un salarié sera réduit pour l'une des raisons suivantes:

- a) Quand un salarié ayant moins de trois (3) 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) Toute période d'absence autorisée de plus d'un (1) mois, durant toute période de douze (12) mois consécutifs, pour laquelle une autorisation a été accordée sans aucun crédit pour service continu.

12.1.4 Un salarié maintiendra ses droits de rappel suivant une mise à pied
R selon les termes de l'article 10 et son service crédité sera accumulé et/ou maintenu comme suit:

Ancienneté à la date de la mise à pied	Droits de rappel	L'ancienneté est accumulée si le salarié revient en dedans de	L'ancienneté est maintenue si le salarié revient en dedans de
moins de 1 an	12 mois	6 mois	12 mois
1 an mais moins de 5 ans	48 mois	9 mois	36 mois
5 ans ou plus	60 mois	18 mois	48 mois

12.1.5 Le service continu sera raccordé pour l'une ou l'autre des conditions
R suivantes:

- a) Un salarié dont la durée d'emploi a été rompue en vertu de l'article 12.1.1 et qui est subséquemment réembauché recevra le crédit pour le service continu précédent à la 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 continu équivalente à la période du service rompu
un (1) an ou plus	après avoir complété un (1) an de service continu

- b) La Compagnie reconnaîtra un crédit de service aux salariés qui comptent au moins six (6) mois de service reconnu dans les compagnies associées.

12.1.6 Dans le cas de mise à pied ou d'affichage de poste, les salariés mutés dans l'unité de négociation seront crédités d'années de service au sein de l'unité de négociation, comme suit:

- a) les salariés retournant dans l'unité de négociation seront crédités de leur ancienneté antérieure, à l'intérieur de l'unité de négociation et des années de service qu'ils acquerront à leur retour au travail dans l'unité de négociation. Après une (1) année dans l'unité de négociation, l'ancienneté des salariés concernés sera rajustée sur la base de la totalité des années de service à l'intérieur de la Compagnie.
- b) les salariés mutés au sein de l'unité de négociation ne seront crédités que de l'ancienneté qu'ils acquerront au travail, au sein de l'unité de négociation. Après trois (3) années dans l'unité de négociation, l'ancienneté des salariés concernés sera rajustée sur la base de la totalité des années de service à l'intérieur de la Compagnie.

12.2 Nonobstant sa politique ordinaire suivant laquelle les salariés d'un grade inférieur sont choisis pour combler les postes vacants d'un grade supérieur, la Compagnie considérera les salariés du même grade ou d'un grade supérieur à celui du poste à combler, si ces salariés dans un cas comme dans l'autre, ont fait connaître par écrit au service des Ressources humaines concerné, leur désir d'être transféré à un tel poste.

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 paie
Moins de 2 ans	-	-
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 (3) autres semaines de paie 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 du salaire utilisé à cette fin est le tarif horaire correspondant au salaire du salarié à la date de la mise à pied.

13.3 Allocation de mise à pied payée en trop par suite du rappel des
R salariés.

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

Quand un dédommagement en espèces tient lieu d'avis de mise à pied, le montant ainsi versé au salarié est déduit du montant de l'allocation de mise à pied.

13.4 Tableau d'allocation aux salariés rappelés au travail:
R

- a) Un salarié qui a été réengagé 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 aurait reçu pour la mise à pied précédente.
- b) Un salarié qui a été réengagé 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 SALARIES
LORS DE DEMENAGEMENTS
D'OPERATIONS OU D'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 salarié occupant un poste ainsi affecté, exercera les privilèges de déplacement selon la convention collective.
- b) Si le salarié est incapable de maintenir son grade sous (a) ci-dessus, il pourra demander d'être transféré au même ou à 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 requise pour le salarié 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 le salarié tel que prévu à (b) ci-dessus, le salarié 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) S'il est admissible, le salarié peut demander de prendre à sa retraite. Si une telle demande est accordée par la Compagnie, le salarié n'aura pas droit à l'allocation d'indemnité de départ.

... 2

- 15.2 R Le salarié rétrogradé en vertu de 15.1 a) ou b) d'un grade auquel il il a été assigné pendant six (6) mois consécutifs ou plus et qui a un service continu d'au moins cinq (5) ans sera assujetti à toutes les conditions de protection de taux du salaire stipulées à l'Article 40 de la convention collective.
- 15.3 Dans le cas où la Compagnie déménagerait ses établissements manufacturiers ailleurs dans la province de Québec pendant la durée de la présente convention, elle s'engage à reconnaître aux salariés un droit préférentiel d'être transféré à ce nouvel endroit avec le même emploi que précédemment.
- 15.4 Si, comme résultat d'un tel déménagement d'opérations ou d'emplois, un salarié doit déménager à un emplacement situé à une distance plus éloignée que quatre-vingts (80) kilomètres de son emplacement actuel, la Compagnie paiera au salarié des frais raisonnables de déménagement.
- 15.5 Lorsque possible, la Compagnie donnera un avis de soixante (60) jours aux salariés qui doivent être transférés à un nouvel emplacement.

Référence: Lettre #7

* ARTICLE 16

PROMOTIONS ET NOMINATIONS AUX POSTES VACANTS

EMPLOYES DE BUREAU

16.1 Avant de procéder à l'affichage, la sélection pour un poste nouveau ou
R vacant, sera faite du plus ancien salarié de l'unité de négociation parmi l'une des catégories suivantes:

- a) sélection locale (y compris la considération des demandes de mutation latérale et de rétrogradation des salariés de cet établissement) sera faite selon l'ancienneté, la compétence, les connaissances et l'expérience.
- b) main d'oeuvre excédentaire et les salariés à taux protégé au sein de l'unité de négociation, au même grade ou à un grade supérieur que le poste vacant, pourvu que le salarié satisfasse aux exigences de base du poste.

16.2 Dans l'éventualité où le poste vacant n'est pas comblé conformément à
R l'article 16.1, un avis devra être affiché, durant une période de trois (3) jours ouvrables, sur les tableaux d'affichage des employés de bureau. La sélection sera faite selon l'ancienneté, la compétence, les connaissances et l'expérience.

Ces avis doivent comprendre une brève description des tâches afférentes à l'emploi à combler, les qualifications requises, le numéro du département, l'échelle de salaire, le grade et le numéro d'analyse.

La Compagnie convient de transmettre au Syndicat une copie de l'affichage du poste et du nom du candidat choisi, et sur demande, une liste des postulants au poste affiché.

16.3 A défaut de combler le poste vacant, tel que stipulé ci-dessus, le salarié
N mis à pied, ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel et possédant les qualifications nécessaires, sera rappelé.

16.4 Les postes nouveaux ou vacants qui ne sont pas comblés tel que décrit
R ci-dessus pourront être comblés 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
R le titulaire seront considérés pour le poste en litige. Le droit de grief se limitera aux seuls salariés postulant le poste vacant, et de tels griefs doivent être traités immédiatement à partir de l'étape des Ressources Humaines de la procédure des griefs.

Référence: Lettres #8, 20

ARTICLE 17

VALIDITE

- 17.1 Au cas où certaines dispositions de la présente convention seraient déclarées nulles ou non valides, la validité des autres dispositions ne serait aucunement affectée.
- 17.2 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie convient de ne pas abolir, sans une cause juste et valable, ni sans avoir au préalable informé le Syndicat, les privilèges dont ne fait pas mention ladite convention mais qui sont accordés de fait aux salariés.
- R

ARTICLE 18

PRELEVEMENT DES COTISATIONS REGULIERES

- 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 salariés couverts par la présente convention.
- 18.2 Quand le montant de la paie n'est pas suffisant pour permettre d'effectuer les autres retenues obligatoires, aucune cotisation syndicale ne sera prélevée durant cette période de paie.
- 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 paie d'un employé en congé non rémunéré. Dès que le salarié aura repris le travail, les retenues recommenceront.
- 18.5 Lorsque les retenues syndicales ont été discontinuées dû à la mutation ou à la nomination d'un salarié à un poste exclu, ou à une mise à pied, ces retenues recommenceront dans la période de paie qui suit le retour du salarié 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 salarié régi par la présente convention ne peut faire d'aucune façon,
R l'objet de sanctions sans motif valable.

Aux fins du présent article, on considère comme sanctions disciplinaires les premier et deuxième avertissements, les avertissements finals, les rétrogradations, les suspensions et les congédiements. Ces sanctions prendront la forme d'avis écrit de la Compagnie au salarié et une copie sera envoyée au Syndicat.

- 19.2 Dans tous les cas d'avertissements finals, de suspensions, de rétrogradations
R et de congédiements, le représentant syndical sera présent. Tout avertissement formel écrit est en vigueur pour une période de dix-huit (18) mois. Cependant, si un tel avertissement était suivi de quinze (15) mois sans mesure disciplinaire, l'avertissement sera retiré de son dossier.

- 19.3 Tout grief découlant d'une telle sanction disciplinaire doit être formulé
R dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'avis de la Compagnie au Syndicat.

ARTICLE 20

ACCES AU DOSSIER DU SALARIE

- 20.1 R Tout salarié qui en fait la demande, a le droit de consulter son propre dossier, seul ou conjointement avec son représentant syndical en présence de son gérant ou d'un représentant du service des Ressources Humaines. Le dossier du salarié est constitué de: la fiche de personnel ou son équivalent, le profil du salarié, la description de l'emploi, l'évaluation du rendement, toutes mesures disciplinaires et infractions en vigueur, la fiche d'assiduité et le dossier académique.
- 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 le salarié.

ARTICLE 21

HEURES DE TRAVAIL

- 21.1 La semaine de travail normale des salariés est de trente-sept heures et demie (37 1/2), soit cinq (5) jours de sept heures et demie (7 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 SUPPLEMENTAIRE

- 22.1 Le travail supplémentaire d'une durée inférieure à une demi-heure n'est pas rétribué.
- 22.2 R Le travail supplémentaire désigne les heures supplémentaires de travail (à l'exclusion du temps inférieur à une demi-heure) autorisées par la Compagnie.
- 22.3 Pour toute période supérieure à une demi-heure, toutes les heures supplémentaires travaillées sont rétribuées jusqu'à concurrence de la dernière demi-heure complète de travail.
- 22.4 Pour les heures de travail supplémentaire autorisées et travaillées en plus des trente-sept heures et demie (37 1/2) qui sont travaillées et payées dans la même semaine de paie (à l'exclusion du temps supplémentaire), les salariés sont rétribués à une fois et demie (1 1/2) le tarif horaire correspondant à leur salaire.
- Pour les heures de travail de plus de onze heures et demie (11 1/2) durant une période de vingt-quatre (24) heures commençant à l'heure régulière d'une journée de travail, les salariés sont rétribués à deux (2) fois le tarif horaire équivalent à leur salaire.
- 22.5 Pour tout travail autorisé et accompli le dimanche, les salariés sont rétribués à deux (2) fois le tarif horaire équivalent à leur salaire.
- 22.6 Sauf en cas de besoin urgent, les salariés 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 salariés qui sont appelés à faire des heures supplémentaires. Le travail supplémentaire accompli en excédent de six (6) heures par semaine est volontaire.
- 22.7 R 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 Vice-président adjoint des Ressources Humaines, Direction du Québec 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 salariés auxquels ce travail est normalement dévolu.

ARTICLE 23

CONGES D'USINE

23.1 Les salariés qui ne sont pas requis de travailler pendant les congés d'usine
R énumérés ci-dessous touchent leur salaire habituel pourvu que ces jours de fête soient officiellement observés un jour où le salarié devrait normalement travailler et à condition aussi que le salarié ait été payé pour le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit un congé. Ce règlement ne s'applique pas dans les cas où le salarié reçoit un salaire de la Compagnie pour ce jour de fête pour toute autre raison.

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

Vendredi Saint	- le 5 avril
Fête de la Reine	- le 20 mai
Fête Nationale	- le 24 juin
Fête du Canada	- le 1 juillet
Fête du Travail	- le 2 septembre
Jour d'Action de Grâces	- le 14 octobre

Les 23*, 24, 25, 26, 27, 30 et 31 décembre 1985, et le 1er janvier, 1986

b) En 1986, les congés d'usine seront comme suit:

Vendredi Saint	- le 28 mars
Fête de la Reine	- le 19 mai
Fête Nationale	- le 24 juin
Fête du Canada	- le 30 juin
Fête du Travail	- le 1 septembre
Jour d'Action de Grâces	- le 13 octobre

Les 24, 25, 26, 29, 30 et 31 décembre 1986, le 1er et 2* janvier, 1987

c) En 1987, les congés d'usine seront comme suit:

Vendredi Saint	- le 17 avril
Fête de la Reine	- le 18 mai
Fête Nationale	- le 24 juin
Fête du Canada	- le 29 juin
Fête du Travail	- le 7 septembre
Jour d'Action de Grâces	- le 12 octobre

Les 24, 25, 28, 29, 30 et 31 décembre 1987, le 1er janvier
et le 22* février 1988.

*Si le gouvernement fédéral décrète une nouvelle fête légale (i.e
jour du Patrimoine Canadien) cette journée supplantera la quatorzième
(14e) journée.

Les salariés qui sont requis par la Compagnie de travailler lors de l'un de
ces congés d'usine officiels de la Compagnie, alors que le salarié devrait
normalement travailler, recevront leur paie de congé régulière en plus du
temps double 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
le salarié est en vacances, ce salarié a alors droit à une journée de
vacances additionnelle avec paie.

ARTICLE 24

VACANCES

24.1 Les salariés 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 (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 le salarié prend ses vacances avant le 1er juillet, la durée de celles-ci dépendra du nombre de jours de vacances auxquels le salarié 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	2 semaines
11 mois	2 semaines
12 mois	2 semaines

24.1.2 En 1985, le droit de vacances déterminé par le service continu, R s'établira comme suit:

- Après service continu de quatre (4) 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 vingt-neuf (29) - cinq (5) semaines.
- Après service continu de vingt-neuf (29) années - six (6) semaines.

24.1.3 En 1986, le droit de vacances déterminé par le service continu, s'établira
R comme suit:

- Après service continu de trois (3) années mais moins de dix (10) années - trois (3) semaines.
- Après service continu de dix (10) années mais moins de 19 (dix-neuf) années - quatre (4) semaines.
- Après service continu de dix-neuf (19) années mais moins de vingt-neuf (29) années - cinq (5) semaines
- Après service continu de vingt-neuf (29) années - six (6) semaines

24.1.4 En 1987, le droit de vacances déterminé par le service continu, s'établira
R comme suit:

- Après service continu de trois (3) années mais moins de dix (10) années - trois (3) semaines.
- Après service continu de dix (10) années mais moins de 19 (dix-neuf) années - quatre (4) semaines.
- Après service continu de dix-neuf (19) années mais moins de vingt-neuf (29) années - cinq (5) semaines
- Après service continu de vingt-neuf (29) années - six (6) semaines

24.2 Lorsqu'un salarié 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 salarié pendant l'année en cours, est absent plus de soixante
R (60) jours sans paie, 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 1985	1 an mais moins de 4	1 jour
	4 ans mais moins de 10	1 1/2 jours
	10 ans mais moins de 19	2 jours
	19 ans mais moins de 29	2 1/2 jours
	29 ans et plus	3 jours
En 1986	1 an mais moins de 3	1 jour
	3 ans mais moins de 10	1 1/2 jours
	10 ans mais moins de 19	2 jours
	19 ans mais moins de 29	2 1/2 jours
	29 ans et plus	3 jours
En 1987	1 an mais moins de 3	1 jour
	3 ans mais moins de 10	1 1/2 jours
	10 ans mais moins de 19	2 jours
	19 ans mais moins de 29	2 1/2 jours
	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 salariés autorisés à partir en vacances à cette époque, des salariés qui seront chargés d'assurer la permanence. Ces salariés prendront leurs vacances à un autre moment opportun.

24.5 Les vacances ne peuvent être accumulées et doivent être prises avant le 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE 25

ALLOCATION POUR VACANCES AUX SALARIES TERMINANT LEUR SERVICE

25.1 Les salariées dont le service est terminé sans être congédiées, reçoivent, au moment de leur départ, une paie équivalente aux jours de vacances accumulés auxquels ils ont droit en vertu des règlements de la Compagnie.

Service continu à la date de terminaison	Nombre de jours de vacances accumulés au taux salarial effectif au moment où le service est terminé	Maximum Payable
N Moins de cinq (5) années (1985)	1 jour	10 jours
N Moins de quatre (4) années (1986)	1 jour	10 jours
N Moins de trois (3) années (1987)	1 jour	10 jours
N Cinq (5) années mais moins de dix (10) années (1985)	1 1/2 jours	Pour tout mois complet travaillé de service à partir du 1er juillet dernier jusqu'à la date où le service est terminé 15 jours
N Quatre (4) années mais moins de dix (10) années (1986)	1 1/2 jours	15 jours
N Trois (3) années mais moins de dix (10) années (1987)	1 1/2 jours	15 jours
N Dix (10) années mais moins de dix-neuf (19) années (1985-1987)	2 jours	20 jours
N Dix-neuf (19) années mais moins de vingt-neuf (29) années (1985-1987)	2 1/2 jours	25 jours
N Vingt-neuf (29) années et plus (1985-1987)	3 jours	30 jours

ARTICLE 26

ABSENCES FORCEES

DEVOIR DE JURE OU PRESENCE A LA COUR

26.1.1 La Compagnie accordera une absence rémunérée aux salariés sommés de paraître en Cour ou de faire partie d'un jury (autrement qu'en qualité de plaignants, de défendeurs ou de témoins volontaires). Ces salariés doivent se présenter au travail chaque fois qu'ils ne sont pas retenus par leurs devoirs juridiques à la Cour.

26.2. DECES

R 26.2.1 Lorsque survient un décès dans la famille immédiate d'un salarié et que celui-ci assiste aux funérailles, la Compagnie lui accordera 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 du salarié comprend: conjoint, fils, fille, mère, père, beau-père, belle-mère, soeur, frère, belle-fille, gendre, parent adoptif, belle-soeur, beau-frère et tuteur. Un proche parent qui habite sous le même toit que le salarié, est également considéré comme faisant partie de sa famille immédiate.

26.2.2 La Compagnie accordera, selon le paragraphe ci-dessus, une allocation de paie de décès allant jusqu'à un maximum de trois (3) jours pendant l'horaire régulier de travail du salarié 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 ou d'un petit-enfant d'un salarié, une allocation de paie de décès d'une (1) journée sera accordée au salarié pourvu que celui-ci assiste aux funérailles.

N 26.2.4 Lorsqu'un salarié est incapable d'assister aux funérailles d'un membre immédiat de sa famille tel que décrit à l'article 26.2.1, et qu'un service commémoratif est célébré, le salarié se verra accorder, sur demande, un congé d'une journée, avec rémunération, pourvu que celui-ci assiste à ce service.

* ARTICLE 27

PENSION ET AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

- 27.1 La Compagnie offre un régime de retraite et d'autres avantages sociaux
R dont il est fait mention à l'annexe des pensions et avantages sociaux
de la présente convention.
- 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 certains programmes actuellement en vigueur dans
l'ensemble de la Compagnie, comme il est spécifié à l'annexe mentionnée
ci-dessus.

Référence: Lettre #14

* ARTICLE 28

PERSONNEL TEMPORAIRE

- 28.1 La Compagnie convient de ne pas retenir les services de personnel temporaire
N tant qu'il y aura sur la liste de rappel des salariés de l'unité de négociation mis à pied, disposés et qualifiés à effectuer le travail disponible.
- 28.2 La Compagnie convient qu'avant de retenir les services de personnel temporaire pour une période excédant une (1) semaine sur des postes admissibles, le représentant du service des Ressources Humaines discutera avec le représentant du Syndicat de la nature et de la durée prévue d'une telle assignation.
- 28.3 Si un tel salarié temporaire est embauché par la suite, l'ancienneté de ce salarié commence à compter de la date de son embauche.
- 28.4 En cas de manque de travail donnant lieu à une mise à pied, le personnel temporaire sera licencié avant la mise à pied d'un salarié couvert par l'unité de négociation pourvu que le niveau de la classification du salarié dont la mise à pied est envisagée corresponde à celui des fonctions exercées par le personnel temporaire et qu'il soit prévu de retenir les services du personnel temporaire pendant un mois ou plus.
- 28.5 L'utilisation de personnel temporaire ne dépassera pas une durée de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. La période pourra être prolongée par entente mutuelle.
- 28.6 La Compagnie convient, sur une base hebdomadaire, d'aviser le Syndicat
N par écrit, des noms du personnel temporaire et le nombre cumulatif de jours travaillés.

Référence: Lettre #9

ARTICLE 29
CONGES POUR L'EXERCICE DE
FONCTIONS SYNDICALES

- 29.1 R La Compagnie convient d'accorder à un nombre limité de salariés, un congé non payé tout en accumulant leur droit d'ancienneté et leur droit à la pension, afin de leur permettre de s'acquitter des fonctions jugées nécessaires pour la bonne administration de la présente convention. Un tel congé ne doit pas durer plus d'un (1) an et doit être renouvelé à la fin de l'année. A la fin d'un tel congé, le salarié sera réintégré au poste et au grade qu'il occupait lorsque le dit congé fut accordé. Si le poste du salarié n'existe plus, il exercera ses droits de déplacement comme si son poste avait été déclaré excédentaire.
- 29.2 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 salariés un 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 salariés.
- 29.3 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 sur entente des deux parties, jamais plus de la moitié des membres de ce groupe ne s'absentera en même temps et aucun salarié ne pourra quitter le travail plus de deux (2) semaines consécutives. Chaque congé doit faire l'objet d'une demande particulière.
- 29.4 Le Syndicat s'engage à collaborer avec la Compagnie afin que le bon fonctionnement des opérations ne soit entravé le moins possible.

ARTICLE 30

LES CONGES DE MATERNITE

30.1 Les congés de maternité seront alloués selon les conditions suivantes:

ADMISSIBILITE

- a) S'appliquera aux salariées actives sur la liste de paie qui auront complété 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).

PREAVIS

- b) La salariée 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 de la naissance. Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines dans les cas d'urgence attestés par un certificat médical.

- c) A compter de la sixième (6ième) semaine précédant la date prévue de la naissance, la Compagnie peut exiger de la salariée enceinte encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée 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.

Option 1 (Législation)

- d) La salariée 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 de la naissance. Cependant, un tel congé ne peut commencer avant le début de la seizième (16ième) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- e) Le congé de maternité prévu au paragraphe (d) se veut conforme à toute législation gouvernementale applicable et ne contourne pas une telle législation.

ARTICLE 30

LES CONGES DE MATERNITE

30.1 Les congés de maternité seront alloués selon les conditions suivantes:

ADMISSIBILITE

- a) S'appliquera aux salariées actives sur la liste de paie qui auront complété 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).

PREAVIS

- b) La salariée 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 de la naissance. Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines dans les cas d'urgence attestés par un certificat médical.

- c) A compter de la sixième (6ième) semaine précédant la date prévue de la naissance, la Compagnie peut exiger de la salariée enceinte encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée 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.

Option 1 (Législation)

- d) La salariée 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 de la naissance. Cependant, un tel congé ne peut commencer avant le début de la seizième (16ième) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- e) Le congé de maternité prévu au paragraphe (d) se veut conforme à toute législation gouvernementale applicable et ne contourne pas une telle législation.

- f) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de congé de maternité équivalente à la période du retard. Cependant, cette prolongation ne peut être accordée si la salariée peut bénéficier des deux (2) semaines obligatoires de congé de maternité après la naissance.
- g) La salariée 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.

Option 2 (plus de 18 semaines)

- h) Un congé accordé en vertu du paragraphe (d) peut être prolongé sous forme de congé personnel pour une période additionnelle d'une durée maximale de trois (3) mois, si l'employée en a fait la demande au moment de son départ.
- i) Une période additionnelle, d'une durée maximale de trois (3) mois, peut être accordée sur recommandation du Service médical de la Compagnie.

ALLOCATION DE MATERNITE

- j) La salariée qui fournit la preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, recevra une allocation de maternité jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines à un taux équivalent à 75% du taux hebdomadaire de base de l'employée, moins ses prestations d'assurance-chômage. Le paiement de ce bénéfice sera limité à un maximum de mille cent cinquante (1150) 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 la salariée cesse d'être admissible aux prestations d'assurance-chômage.

RETOUR AU TRAVAIL

- k) La Compagnie devra envoyer à la salariée, au cours de la quatrième (4^{ième}) 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, de son intention de retourner au travail, au moins deux (2) semaines précédant la date d'expiration du congé.
- l) La salariée devra informer la Compagnie par écrit, au moins deux (2) semaines à l'avance, de la date de son retour au travail.

La salariée 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.

- m) Le retour de la salariée au travail est sujet à l'approbation préalable du Service médical de la Compagnie.
- n) Lorsqu'une salariée est prête à retourner au travail, après son congé de maternité, elle sera réintégrée selon les procédures suivantes:

Option 1

- i) La salariée sera réaffectée 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.

Si le poste de la salariée n'existe plus, elle exercera ses droits de déplacement selon les articles de main-d'oeuvre excédentaire, droits de déplacement et mise à pied.

Option 2

- ii) La salariée pourra déplacer la salariée ayant le moins d'ancienneté au grade le plus bas 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 salariée revenant d'un congé de maternité.
- iii) Si, lors de son retour au travail, une salariée est assignée à un grade plus bas que celui qu'elle détenait avant son congé de maternité, la Compagnie convient de maintenir son taux salarial antérieur jusqu'à ce qu'il se présente un poste vacant au même grade qu'elle détenait et pour lequel elle est qualifiée et ce, pour une période d'une durée maximale de douze (12) mois.
- iv) A son retour au travail, la salariée 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 en vertu des paragraphes (h) et (i).

* 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** - En vigueur à la date de ratification

R

Grade	Taux Minimum	3	6	12	18	24	36	Taux Maximum 48
52	\$1499.50	\$1514.40	\$1529.15	\$1544.00	\$1559.00	\$1573.70	\$1587.60	\$ -
53	1552.80	1567.60	1582.45	1597.35	1613.90	1630.30	1646.85	1663.85
54	1611.30	1629.45	1647.65	1665.65	1683.80	1703.50	1723.30	1743.40
55	1679.40	1699.05	1720.50	1742.00	1763.35	1784.80	1806.05	1827.35
56	1799.40	1822.25	1845.30	1868.50	1891.55	1916.15	1940.90	1964.50
57	1865.65	1891.85	1918.25	1944.65	1971.00	1997.35	2023.60	2052.35
58	1948.30	1974.70	2002.75	2030.60	2059.40	2086.70	2114.60	2142.05
59	2076.55	2103.05	2129.25	2155.65	2181.85	2208.35	2236.35	2264.15
60	2185.90	2212.30	2238.70	2264.95	2294.40	2319.35	2347.40	2376.60
61	2296.75	2325.15	2353.65	2382.00	2410.50	2438.95	2467.50	2496.05
62	2424.85	2453.20	2481.75	2510.15	2538.60	2567.00	2595.50	2624.00
63	2524.00	2553.50	2583.15	2612.85	2642.50	2672.25	2701.70	2731.40

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

Grades 52, 53, 54, 55 - 1.75% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.
 Grades 56, 57, 58 - 2.25% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.
 Grade 59 - 2.50% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.
 Grade 60 - 3.25% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.
 Grade 61 - 3.50% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.
 Grades 62, 63 - 3.75% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

31.2 TABLEAU DES SALAIRES - En vigueur le 17 février 1986

R

Grade	Taux Minimum	3	6	12	18	24	36	Taux Maximum 48
52	\$1598.95	\$1613.85	\$1628.60	\$1643.45	\$1658.45	\$1673.15	\$1687.05	\$ -
53	1653.60	1668.40	1683.25	1698.15	1714.70	1731.10	1747.65	1764.65
54	1713.45	1731.60	1749.80	1767.80	1785.95	1805.65	1825.45	1845.55
55	1783.00	1802.65	1824.10	1845.60	1866.95	1888.40	1909.65	1930.95
56	1914.45	1937.30	1960.35	1983.55	2006.60	2031.20	2055.95	2079.55
57	1982.60	2008.80	2035.20	2061.60	2087.95	2114.30	2140.55	2169.30
58	2067.25	2093.65	2121.70	2149.55	2178.35	2205.65	2233.55	2261.00
59	2203.40	2229.90	2256.10	2282.50	2308.70	2335.20	2363.20	2391.00
60	2315.10	2341.50	2367.90	2394.15	2423.60	2448.55	2476.60	2505.80
61	2428.70	2457.10	2485.60	2513.95	2542.45	2570.90	2599.45	2628.00
62	2565.90	2594.25	2622.80	2651.20	2679.65	2708.05	2736.55	2765.05
63	2667.90	2697.40	2727.05	2756.75	2786.40	2816.15	2845.60	2875.30

En vigueur le 17 février 1986, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

- Grades 52, 53, 54, 55 - 1.75% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.
- Grades 56, 57, 58 - 2.25% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.
- Grades 59, 60, 61 - 2.50% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.
- Grades 62, 63 - 2.75% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

31.3 TABLEAU DES SALAIRES - En vigueur le 16 février 1987.

R

Grade	Taux Minimum	3	6	12	18	24	36	Taux Maximum 48
52	\$1698.40	\$1713.30	\$1728.05	\$1742.90	\$1757.90	\$1772.60	\$1786.50	\$ -
53	1754.40	1769.20	1784.05	1798.95	1815.50	1831.90	1848.45	1865.45
54	1815.60	1833.75	1851.95	1869.95	1888.10	1907.80	1927.60	1947.70
55	1886.60	1906.25	1927.70	1949.20	1970.55	1992.00	2013.25	2034.55
56	2029.50	2052.35	2075.40	2098.60	2121.65	2146.25	2171.00	2194.60
57	2099.55	2125.75	2152.15	2178.55	2204.90	2231.25	2257.50	2286.25
58	2186.20	2212.60	2240.65	2268.50	2297.30	2324.60	2352.50	2379.95
59	2330.25	2356.75	2382.95	2409.35	2435.55	2462.05	2490.05	2517.85
60	2444.30	2470.70	2497.10	2523.35	2552.80	2577.75	2605.80	2635.00
61	2560.65	2589.05	2617.55	2645.90	2674.40	2702.85	2731.40	2759.95
62	2706.95	2735.30	2763.85	2792.25	2820.70	2849.10	2877.60	2906.10
63	2811.80	2841.30	2870.95	2900.65	2930.30	2960.05	2989.50	3019.20

En vigueur le 16 février 1987, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

Grades 52, 53, 54, 55 - 1.75% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.
 Grades 56, 57, 58 - 2.25% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.
 Grades 59, 60, 61 - 2.50% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.
 Grades 62, 63 - 2.75% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

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

31.4 **TABEAU DES SALAIRES TECHNIQUES** - En vigueur à la date de ratification
R

Grade (Voir Notes)

(A)	(B)	(C)	Taux Minimum	6	12	18	24	30	42	Taux Maximum 54
GTS3	TS3	ATS3	\$3076.65	\$3110.15	\$3143.55	\$3177.00	\$3210.45	\$3243.90	\$3277.30	\$3310.70
GTS2	TS2	ATS2	2920.55	2954.00	2987.40	3020.85	3054.30	3087.70	3121.15	3154.60
GTS1	TS1	ATS1	2764.35	2797.80	2831.25	2864.60	2898.05	2931.50	2964.95	2998.40
GTSA	TSA	ETA	2562.75	2596.20	2629.65	2663.10	2696.55	2729.95	2763.35	2796.80
GTSB	TSB	ETB	2407.05	2440.45	2473.85	2507.30	2540.75	2574.20	2607.60	2641.05
GTSC	TSC	ETC	2274.30	2303.70	2333.20	2362.75	2392.20	2421.70	2451.10	2480.60
GTSD	TSD	ETD	2186.00	2211.40	2236.85	2262.35	2287.80	2313.25	2338.70	2364.15
GTSE	TSE	ETE	2093.00	2118.45	2143.90	2169.35	2194.80	2220.25	2245.70	2271.15

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

Grades GTS,TS & ATS 3,2,1 - 4.00% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

Grades GTS,TS & ET A & B - 3.75% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

Grades GTS,TS & ET C - 3.50% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

Grades GTS,TS & ET D & E - 3.25% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

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.

31.5 TABLEAU DES SALAIRES TECHNIQUES - En vigueur le 17 février 1986

R

Grade (Voir Notes)			Taux Minimum	6	12	18	24	30	42	Taux Maximum 54
(A)	(B)	(C)								
GTS3	TS3	ATS3	\$3243.45	\$3276.95	\$3310.35	\$3343.80	\$3377.25	\$3410.70	\$3444.10	\$3477.50
GTS2	TS2	ATS2	3082.85	3116.30	3149.70	3183.15	3216.60	3250.00	3283.45	3316.90
GTS1	TS1	ATS1	2922.15	2955.60	2989.05	3022.40	3055.85	3089.30	3122.75	3156.20
GTSA	TSA	ETA	2708.35	2741.80	2775.25	2808.70	2842.15	2875.55	2908.95	2942.40
GTSB	TSB	ETB	2548.55	2581.95	2615.35	2648.80	2682.25	2715.70	2749.10	2782.55
GTSC	TSC	ETC	2405.85	2435.25	2464.75	2494.30	2523.75	2553.25	2582.65	2612.15
GTSD	TSD	ETD	2314.90	2340.30	2365.75	2391.25	2416.70	2442.15	2467.60	2493.05
GTSE	TSE	ETE	2219.65	2245.10	2270.55	2296.00	2321.45	2346.90	2372.35	2397.80

En vigueur le 17 février 1986, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

Grades GTS,TS & ATS 3,2,1 - 3.00% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

Grades GTS,TS & ET A & B - 2.75% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

Grades GTS,TS & ET C,D&E - 2.50% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

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.

31.6 TABLEAU DES SALAIRES TECHNIQUES - En vigueur le 16 février 1987

R

Grade (Voir Notes)

(A)	(B)	(C)	Taux Minimum	6	12	18	24	30	42	Taux Maximum 54
GTS3	TS3	ATS3	\$3410.25	\$3443.75	\$3477.15	\$3510.60	\$3544.05	\$3577.50	\$3610.90	\$3644.30
GTS2	TS2	ATS2	3245.15	3278.60	3312.00	3345.45	3378.90	3412.30	3445.75	3479.20
GTS1	TS1	ATS1	3079.95	3113.40	3146.85	3180.20	3213.65	3247.10	3280.55	3314.00
G TSA	TSA	ETA	2853.95	2887.40	2920.85	2954.30	2987.75	3021.15	3054.55	3088.00
GTSB	TSB	ETB	2690.05	2723.45	2756.85	2790.30	2823.75	2857.20	2890.60	2924.05
GTSC	TSC	ETC	2537.40	2566.80	2596.30	2625.85	2655.30	2684.80	2714.20	2743.70
GTSD	TSD	ETD	2443.80	2469.20	2494.65	2520.15	2545.60	2571.05	2596.50	2621.95
GTSE	TSE	ETE	2346.30	2371.75	2397.20	2422.65	2448.10	2473.55	2499.00	2524.45

En vigueur le 16 février 1987, le tableau des salaires a été ajusté comme suit:

Grades GTS,TS & ATS 3,2,1 - 3.00% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

Grades GTS,TS & ET A & B - 2.75% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

Grades GTS,TS & ET C,D&E - 2.50% du tableau de 1984 avec intégration de 45c/heure de l'I.V.C.

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.

- 31.7 Les salaires et les grades du personnel s'établissent comme suit:
R (Tous les taux sont des taux mensuels).

31.7.1 TABLEAU DES SALAIRES POUR TECHNICIENS ETUDIANTS

En vigueur à la date de ratification.

Grade	Minimum	Etape différentielle
ETT	\$1714.05	\$32.90

En vigueur à la date de ratification, le tableau des salaires de 1984 a été ajusté de 2.25% avec intégration de l'I.V.C.

31.7.2 TABLEAU DES SALAIRES POUR TECHNICIENS ETUDIANTS

En vigueur le 17 février 1986

Grade	Minimum	Etape différentielle
ETT	\$1823.60	\$33.65

En vigueur le 16 février 1986, le tableau des salaires de 1984 a été ajusté de 2.25% avec intégration de l'I.V.C.

31.7.3 TABLEAU DES SALAIRES POUR TECHNICIENS ETUDIANTS

En vigueur le 16 février 1987

Grade	Minimum	Etape différentielle
ETT	\$1933.15	\$34.40

En vigueur le 16 février 1987, le tableau des salaires de 1984 a été ajusté de 2.25% avec intégration de l'I.V.C.

31.8 PLAN DE GESTION DES SALAIRES GRADES 52 - 63

R

31.8.1 EMBAUCHAGE ET TABLEAUX DE PROGRESSION:

- a) Un salarié inexpérimenté débute au taux minimum pour le grade assigné et son taux est changé aux intervalles indiqués.
- b) Lors de l'embauchage d'un salarié, la Compagnie peut, si elle le juge nécessaire, donner à un tel salarié, crédit pour ses qualifications et/ou expérience précédente et assigner un tel salarié à une étape appropriée du tableau 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 du tableau 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 du tableau.
- e) Dans le cas d'une absence continue de plus d'un mois de la part d'un salarié, la période normale d'intervalle jusqu'à la prochaine augmentation de progression du tableau 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 du tableau.

31.8.2 RECLASSEMENT AUX GRADES 52-63 DU TABLEAU DES SALAIRES:

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

31.8.3 CHANGEMENT DE TAUX SUIVANT AVANCEMENT:

- a) Un salarié 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 (i.e. de l'étape de progression de six (6) mois dans le Grade 56 à l'étape de progression de trois (3) mois du Grade 57).
- b) Un salarié 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 salarié 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 31.8.3 a) ou 31.8.3 b). Le taux révisé entrera en vigueur au 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 31.8.4 b)
- d) Les salariés 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 quarante-huit (48) mois, le taux précédent du salarié ou son équivalent actuel* sera réinstallé au début de la période de paie un mois suivant la date de sa réintégration. Le salarié sera avancé à l'étape suivante du tableau 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.

31.8.4 CHANGEMENT DE TAUX APRES RETROGRADATION:

- a) Dans le cas de rétrogradation, un salarié 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 salariés accomplissant une tâche semblable ou connexe. Si un salarié 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 à la date de la rétrogradation.
- b) Un salarié 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.

31.9 PLAN DE GESTION DES SALAIRES - PERSONNEL TECHNIQUE

R

31.9.1 EMBAUCHAGE:

- a) La Compagnie classifiera les salariés embauchés pour les emplois couverts par le Tableau de salaires - personnel technique - comme techniciens étudiants, Grade ETT, ou si elle le juge nécessaire, assignera de tels salariés à un grade provisoire 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 du salarié embauché.

31.9.2 RECLASSEMENT AUX RANGS DES TECHNICIENS:

- a) Dans le reclassement des salariés à des emplois de bureau ou à taux horaire à des emplois couverts par le tableau des salaires des techniciens, la Compagnie classifiera ces salariés comme étudiants, Grade ETT, ou si elle le juge nécessaire, à un grade provisoire publié dans le tableau des salaires - personnel technique.

- b) La Compagnie établira des salaires de début tel qu'indiqué à 31.9.1 (b) ci-dessus. De tels salaires coïncideront avec la date du reclassement.

31.9.3 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 agent 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.

31.9.4 AVANCEMENT ET RETROGRADATION:

- a) L'évaluation du personnel assigné au tableau des salaires de techniciens aura lieu une fois par année, pendant les mois de mars et avril.
- b) AVANCEMENT - Quand un salarié est avancé de ETE ou d'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) RETROGRADATION - Dans le cas d'une rétrogradation, la Compagnie assignera le salarié 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 au personnel accomplissant des tâches semblables.

31.9.5 ETUDIANTS 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 le salarié accomplisse toutes les exigences de sa tâche assignée. Faute d'y répondre pourrait résulter en un reclassement à une tâche non technique ou même à un congédiement.

- b) Aucun salarié ne restera sur le tableau des salaires d'étudiant technique pour une période plus longue que le temps écoulé entre sa date d'embauchage et/ou son reclassement à la troisième période majeure d'évaluation suivante. A n'importe quelle des périodes majeures d'évaluation, en avril ou en novembre de chaque année, une revue peut être proposée pour un salarié avec possibilité de reclassement au tableau des salaires du personnel technique.
- c) Quand un salarié 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 auquel il est reclassifié pourvu que le taux du salarié ne soit pas supérieur au taux maximum du grade auquel il est assigné.

Le nouveau taux d'un salarié (ETT) reclassifié dont le taux est supérieur au taux maximum du grade auquel il est assigné sera le taux maximum de son nouveau grade.

Référence: Lettre #10

ARTICLE 32

INDEMNITE DE VIE CHERE

32.1 L'indemnité de vie chère sera calculée d'après l'indice
R des prix à la consommation (base 1971) de janvier 1985
(295.20) publié par Statistique Canada en février 1985.

32.2 Le montant de l'indemnité de vie chère reflétera les
R variations enregistrées à l'indice des prix à la consommation
(base 1971). Ce calcul sera fait pour chacune des trois (3)
années du contrat de la façon indiquée ci-dessous pour les mois
suivants:

I.P.C. POUR LE MOIS DE	PUBLIE EN	PERIODE DE PAIE COMMENCANT LE	FORMULE DE VIE-CHERE
1985 avril	mai	27 mai 1985)	1c pour chaque changement de .30 de l'I.P.C.
juillet	août	2 sept. 1985)	
octobre	novembre	25 nov. 1985)	
1986 janvier	février	3 mars 1986)	
1986 avril	mai	26 mai 1986)	1c pour chaque changement de .30 de l'I.P.C.
juillet	août	1 sept. 1986)	
octobre	novembre	24 nov. 1986)	
1987 janvier	février	2 mars 1987)	
1987 avril	mai	25 mai 1987)	1c pour chaque changement de .30 de l'I.P.C.
juillet	août	31 août 1987)	
octobre	novembre	7 déc. 1987)	
1988 janvier	février	29 fév. 1988)	

Une baisse de l'indice des prix à la consommation à un niveau inférieur au chiffre de base (295.20) n'entraînera aucune réduction des taux de salaire 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 l'indemnité de vie chère (\$1.35 du total de
R \$1.44) payable en vertu de la convention précédente sera
intégrée à tous les taux de salaire énoncés à l'article 31
comme suit:

- a) En vigueur à la date de ratification, une fraction de \$1.44, soit \$0.45, a été intégrée à tous les taux de salaire et le solde de \$0.99 l'heure sera versé en sus des taux normaux de salaire.

- b) En vigueur le 17 février 1986, un supplément de \$0.45 du total de \$1.44, a été intégré à tous les taux de salaire et le solde de \$0.54 l'heure continuera à être versé en sus des taux normaux de salaire.
 - c) En vigueur le 16 février 1987, un supplément de \$0.45 du total de \$1.44, a été intégré à tous les taux de salaire et le solde de \$0.09 l'heure continuera à être versé en sus des taux normaux de salaire.
- 32.4 La continuité des ajustements de l'indemnité de vie chère dépend de la disponibilité de l'indice des prix à la consommation (base 1971) publié mensuellement par Statistique Canada.

ARTICLE 33

CONFERENCES SPECIALES

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

33.2 Tous les changements résultant de conférences spéciales, peuvent être
inclus dans la présente convention en vertu de l'article 42.2.

* ARTICLE 34

SANTE ET SECURITE

- 34.1 R La Compagnie continuera d'assurer par des mesures raisonnables, la santé et la sécurité de ses salariés durant les heures de travail et, lorsqu'elle le jugera à propos, elle pourra améliorer ou modifier ses règlements de sécurité.
- 34.2 Le Syndicat coopérera avec la Compagnie en incitant les salariés à observer les consignes de sécurité que celle-ci aura mises en application, et à faire preuve de prudence dans l'exercice de leurs fonctions.
- 34.3 N La Compagnie et le Syndicat conviennent que cette unité de négociation sera représentée au sein des Comités locaux de Santé et Sécurité. La Compagnie affichera les noms des membres du Comité et tout changement subséquent.
- 34.4 N Le Comité se réunira selon les besoins, normalement une fois par mois, durant les heures régulières de travail.
- 34.5 N Le Comité gardera un registre des procès verbaux qui seront distribués aux membres du Comité.
- 34.6 N Les principales fonctions du Comité de Santé et Sécurité seront:
- 1) De faire des recommandations à la Compagnie et aux salariés concernant l'application des normes de santé et de sécurité dans leur milieu de travail;
 - 2) De recevoir, d'analyser et de répondre aux plaintes relatives à la santé et la sécurité au travail;
 - 3) D'obtenir de la Compagnie toute information nécessaire pour identifier les dangers pouvant exister en rapport avec les matériaux, procédés et équipements.

Référence: Lettre #11

* ARTICLE 35

EVALUATION DES POSTES

(EMPLOIS DE BUREAU)

35.1 Les dispositions suivantes seront applicables à l'évaluation des emplois de bureau:

- R a) La Compagnie convient de fournir au Syndicat le texte du programme d'évaluation des emplois de bureau se rapportant aux salariés régis par la présente convention, des copies de la description des emplois de bureau et, sur demande, toutes les données complémentaires ayant trait à ces emplois de bureau, nouveaux ou révisés, dans un délai de trois (3) semaines.
- R 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.
- R c) Le titulaire prendra connaissance du texte de la description de tâches avant qu'elle ne soit soumise aux fins d'évaluation, afin de s'assurer que toutes les tâches importantes y sont incorporées.
- d) La procédure de règlement des griefs s'appliquera à tout différend relatif à l'évaluation d'un emploi de bureau.
- R e) Au cas de réévaluation d'un emploi, le grade existant sera maintenu jusqu'à l'achèvement de l'évaluation. Toute majoration de grade sera rétroactive à soixante (60) jours de la date de soumission d'un grief formel, ou de la date de soumission du texte révisé de la description de l'emploi au Comité de classification des emplois. Toutefois, la rétroactivité n'excèdera pas la période de temps que l'employé a été à ce poste.

Référence: Lettres #12, 21

* ARTICLE 36

AGENTS TECHNIQUES

36.1 PLAN D'EVALUATION

Le processus d'évaluation se fera de la façon suivante:

36.1.1 PRE-EVALUATION

Avant l'évaluation proprement dite, le technicien a, avec son supérieur immédiat, un entretien au cours duquel il peut exprimer ses aspirations concernant d'autres tâches dans le domaine technique, son désir de mutation, et s'assurer que son supérieur est pleinement au courant de ses réalisations de l'année écoulée, de ses aspirations de carrière et de ses intérêts.

Ces renseignements ressortiront au cours de l'évaluation et seront étudiés à l'occasion d'une demande de personnel technique.

36.1.2 POST EVALUATION

Le gérant rencontrera chaque technicien afin de discuter des résultats de l'évaluation. La discussion, de nature constructive, couvrira les sujets tels que: l'évaluation de son grade, sa performance, ses connaissances, ses qualités et ses intérêts de carrière.

Des conseils relatifs à son développement seront prodigués, ce qui aidera le salarié à atteindre les objectifs de carrière qu'il aura exprimés.

R Lors de cette rencontre, le salarié aura l'opportunité de réviser son développement de carrière et le pointage résultant de son évaluation. Une copie de cette évaluation lui sera remise.

L'entretien de post-évaluation aura lieu dans le mois qui suit l'évaluation.

Un désaccord résultant de l'entretien de post-évaluation peut faire l'objet d'un grief et sera traité selon la procédure de règlement des griefs.

36.1.3 RETROGRADATION

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 reflètera la performance réelle.

Dans l'éventualité d'une rétrogradation suite à une évaluation, le salaire de l'agent technique sera maintenu jusqu'à ce que son taux atteigne le maximum du grade inférieur.

36.2. AFFICHAGE DES EMPLOIS

- 36.2.1 La Compagnie affichera des postes d'agents techniques, selon les besoins, avant de procéder à l'embauche ou à la mutation d'agents techniques à l'intérieur de l'unité de négociation. Les agents techniques actuels qui ont exprimé un intérêt, seront considérés.

Ces avis doivent comprendre une brève description des tâches de l'emploi, les qualifications, le numéro du département et le grade provisoire (le grade actuel sera déterminé par le biais du processus normal d'évaluation des agents techniques).

- 36.2.2 Avant de procéder à l'affichage tel que décrit à l'article 36.2.1, tout ancien agent technique rétrogradé, soit au niveau des salariés de bureau ou autres grades, et les agents techniques mis à pied étant sur la liste de rappel seront considérés de préférence, afin de combler un poste vacant à la condition qu'ils aient les qualifications nécessaires pour accomplir le travail.

- 36.2.3 Un comité consultatif, composé des membres de la direction de la technologie révisera les demandes écrites ou aspirations de carrière, y compris celles exprimées lors du processus d'évaluation des agents techniques. Les demandes de transfert seront révisées et dans la mesure où cela est réalisable, elles seront accomodées.

- 36.2.4 Le salarié recevra annuellement un feed-back du comité par le biais de son gérant immédiat, concernant ses demandes de transfert en suspens.

36.3 MUTATION HORIZONTALE DES AGENTS TECHNIQUES

- Lorsque les fluctuations de la charge de travail nécessitent la mutation horizontale d'un technicien (mais non un poste déclaré excédentaire), le salarié choisi fera à son nouveau poste, l'objet d'une évaluation soit à la prochaine évaluation prévue (ou à la suivante si elle est à moins de six (6) mois). La mutation ne prive pas le salarié de sa priorité de déplacement à son système antérieur s'il devient excédentaire ou si la mutation comporte une rétrogradation.

36.4 MAIN D'OEUVRE EXCEDENTAIRE, DROITS DE DEPLACEMENT ET MISE A PIED

- 36.4.1 La Compagnie a l'intention de minimiser les difficultés pouvant résulter du déplacement des employés.

Par conséquent, dans le but de discuter ces mouvements de personnel avant qu'ils ne soient en vigueur, la Compagnie convient d'aviser le Syndicat des circonstances entraînant la condition de main d'oeuvre excédentaire et les détails confidentiels relatifs aux déplacements proposés.

36.4.2 Aux fins d'application du présent article, l'ancienneté signifie les années de service continu au sein de la Compagnie, selon l'article 12. Si celle-ci juge que certaines tâches exigent des qualifications particulières, elle se réserve le droit de maintenir en fonction, un personnel compétent.

36.4.3 L'emploi d'étudiants, de personnel temporaire et de salariés en probation prendra fin avant que des salariés réguliers ne soient mis à pied, à la condition que le personnel en place soit capable d'accomplir le travail disponible.

36.4.4 Lorsqu'il est nécessaire de réduire les effectifs des agents techniques, les salariés déclarés excédentaires doivent exercer leurs droits de déplacement à l'intérieur de leur établissement, tel que défini par la Compagnie. La liste suivante des établissements a été établie aux fins d'excédent de main d'oeuvre, d'exercice des droits de déplacement et de mise à pied.

1. Lachine
2. Laurentien
3. Saint-Laurent - Paré
4. Centre des services de l'est

36.4.5 PROCEDURE DE DEPLACEMENT

i) L'agent technique, ayant le moins d'ancienneté au niveau du grade le plus bas dans le département affecté, sera déclaré excédentaire à la condition que les agents techniques en place, dans ce département, aient les connaissances et l'éducation nécessaires pour exécuter le travail à accomplir.

Le salarié excédentaire sera considéré pour tout poste vacant disponible.

- ii) Dans le cas où il n'y a pas de tel poste vacant, le salarié excédentaire déplacera un salarié ayant moins d'ancienneté à un poste et à un grade qu'il occupait antérieurement.
- iii) A défaut d'un placement en vertu de (ii), le salarié excédentaire peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté à un poste de même grade ou inférieur que la Compagnie considère convenable, compte tenu de ses connaissances et de son éducation, à la condition que les agents techniques en poste, dans le département de ce salarié ayant moins d'ancienneté, aient les qualifications et la compétence nécessaires pour exécuter le travail à accomplir.
- iv) Tout salarié déplacé selon la procédure mentionnée ci-dessus peut, de la même façon, exercer de tels droits de déplacement.
- v) Un salarié excédentaire ou déplacé qui est incapable d'exercer ses droits de déplacement, conformément à la procédure ci-dessus, sera mis à pied.

- 36.4.6 Un salarié qui retourne à l'emploi qu'il occupait antérieurement, en exerçant ses droits de déplacement, sera considéré comme qualifié.
- 36.4.7 L'agent technique qui se prévaut de ses droits de déplacement, en vertu de l'article 36.4.5, sera placé dans la classe la moins élevée mais conservera le taux du salaire applicable avant le changement de poste tel que spécifié dans l'article de la protection du taux du salaire. Lors de la révision suivante, l'agent technique sera classé d'après le travail exécuté à ce moment-là, à la condition d'y avoir été affecté pendant au moins six (6) mois.
- 36.4.8 La Compagnie s'engage à prévenir le Syndicat d'une mise à pied, le plus tôt possible. Cet avis prendra la forme d'une liste portant le nom des employés impliqués dans le déplacement ou la mise à pied.
- 36.4.9 La Compagnie s'engage à discuter, avec un ou des représentants du Syndicat, de tout cas de présumés inconvénients ou injustices résultant d'une mise à pied pourvu que la demande de discussion de tels cas ait été formulée au Directeur des Ressources Humaines du salarié présumément lésé, ou son délégué, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la notification écrite au Syndicat d'une telle mise à pied.

Référence: Lettres #8, 13, 22

ARTICLE 37

RAPPEL AU TRAVAIL ET PERIODE DE DEPLACEMENT

- 37.1 Les salariés 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.
- 37.2 R Lorsqu'un salarié, à la demande de son chef, se déplace pour aller exécuter un travail quelconque vers toute destination à plus de quarante (40) kilomètres de sa base, en dehors de ses heures de travail normales, il sera payé un maximum de cinq (5) heures de temps de voyage par période de vingt-quatre (24) heures à son taux horaire régulier. Dans la mesure du possible, les déplacements doivent se faire pendant les heures de travail.

ARTICLE 38

PRIME DE QUART

38.1 La prime de quart sera de \$3.45 par quart et sera payée aux salariés
R qui travaillent sur les quarts commençant à ou après 15:00 heures.

A compter du 17 février 1986, la prime de quart sera de \$3.85.

ARTICLE 39

AVIS

- 39.1 La compagnie convient que tous les postes vacants à taux horaire de l'U.C.T.C.
N #1, de grade 23 et supérieur, seront affichés sur les tableaux utilisés pour
l'unité de négociation des employés de bureau.

ARTICLE 40

PROTECTION DU TAUX DU SALAIRE

40.1 Les salariées ayant cinq (5) années ou plus de service continu et
R rétrogradés 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 du salaire en effet au moment de la rétrogradation,
et ce, pour la durée de cette convention. Cependant, ceci ne s'applique pas
aux salariées terminant leur affectation temporaire. Les salariées dont le
taux du salaire est protégé peuvent poser leur candidature à un poste vacant
affiché jusqu'au niveau pour lequel ils sont protégés sans perte de
protection du taux du salaire. Pendant cette période de protection, les
salariées bénéficieront d'ajustements de taux, résultant des négociations de
convention, basé sur le grade détenu avant la rétrogradation.

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

1. La nouvelle assignation du salarié à une autre tâche de
niveau inférieur quand il en a fait la demande.
2. Le refus d'accepter un poste de grade plus élevé jusqu'au
niveau du grade protégé, conformément aux articles 16.1 et
36.2.

ARTICLE 41

CONGE AUTORISE

41.1 CONGE AUTORISE POUR DES RAISONS PERSONNELLES N

- 41.1.1 La Compagnie considérera les demandes de congé autorisé pour des raisons personnelles, tenant compte des motifs du salarié, de son ancienneté et des exigences de travail de la Compagnie. En autant que c'est possible, le congé autorisé sera accordé. La Compagnie fera connaître sa décision au salarié aussitôt que possible.
- 41.1.2 La demande d'un congé autorisé qui est jumelé à des vacances devra être soumise, au plus tard, quatre-vingts (80) jours de calendrier avant que l'horaire approuvé des vacances de l'employé ne débute. Le salarié qui demande un congé autorisé de moins d'un mois, recevra une réponse dans les soixante-dix (70) jours de calendrier, qui précède le début de l'horaire de ses vacances.
- 41.1.3 Un salarié qui doit être incarcéré à la suite d'une condamnation, résultant de l'opération ou de l'usage d'un véhicule moteur, se verra accorder un congé autorisé, sans paie, jusqu'à concurrence de trente (30) jours de calendrier, afin de servir la période d'incarcération. Sur demande, et suivant un accord mutuel, ce congé autorisé pourra être prolongé. Seulement un (1) seul congé sera accordé durant la durée de cette convention.
- 41.1.4 Lorsqu'un tel congé a été accordé pour une période de trente (30) jours ou moins, le salarié accumulera son ancienneté durant cette période.

41.2 CONGE D'ADOPTION

- 41.2.1 Sur demande, le salarié se verra accorder un congé sans solde pour un maximum de dix-sept (17) semaines suite à l'adoption d'un enfant. Il est entendu que le salarié 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.

... 2

... 2

41.2.2 Le service continu sera maintenu au cours du congé et, au retour du salarié, la période de congé, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines, sera portée au crédit du service continu possédé par le salarié au début du congé.

41.2.3 Ce congé peut être accordé à l'un ou l'autre des époux mais non aux deux.

ARTICLE 42

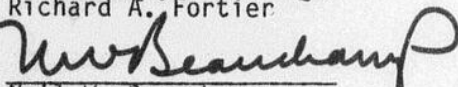
MODIFICATION, RENOUELEMENT ET TERMINAISON

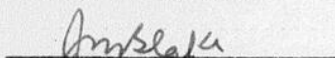
- 42.1 Cette convention entrera en vigueur le 28ième jour du mois de mars, 1985, et demeurera en pleine force et effet jusqu'au 26 février, 1988 inclusivement.
- 42.2 La présente convention peut être modifiée ou amendée au gré des parties contractantes, le texte rectificatif devant adopter la forme d'annexes au texte original. Il est, toutefois, impossible de déroger à la clause qui fixe la durée de la présente convention.
- 42.3 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, lesdites 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 ladite convention auront force exécutoire jusqu'à ce qu'une convention nouvelle ou révisée soit conclue.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont exécuté cette convention le 10ième jour du mois de mai 1985, dans la cité de Montréal, comté d'Hochelaga.

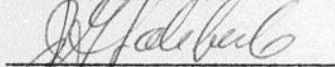
POUR LA COMPAGNIE

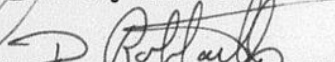

Richard A. Fortier


Neil W. Beauchamp


Jean Marc Blake

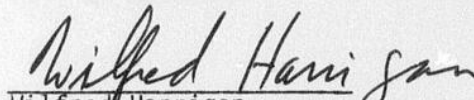

Joanne Goudreau

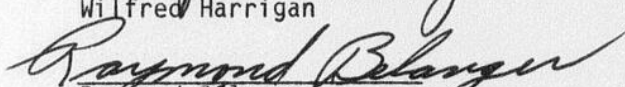

Jean Guy Laliberté

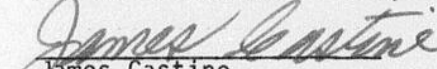

Damasse Robitaille

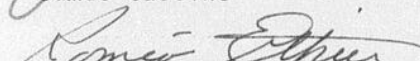

A. Peter Speck

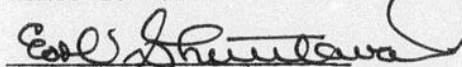
POUR LE SYNDICAT

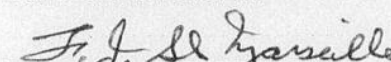

Wilfred Harrigan

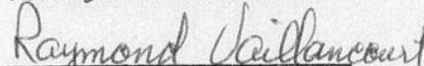

Raymond Bélanger


James Castine


Roméo Ethier


Earl Shuttlesworth


Fernand St-Marseille


Raymond Vaillancourt

ANNEXE 'A'

LETTRES D'ENTENTE

Préambule

Dans le but de prévenir les difficultés d'application et d'interprétation de certaines clauses de la présente Convention, les parties ont échangé des lettres d'entente faisant état des accords survenus entre elles. Les lettres figurent dans la présente Annexe de la Convention.

N

LETTRE D'ENTENTE #1

TRAVAIL DE L'UNITE DE NEGOCIATION

La Compagnie convient que les salariés exclus de cette convention collective n'accompliront pas le travail normalement confié aux salariés de cette unité, sauf pour fins de formation, dans un but expérimental, ou lors d'états d'urgence. (Force Majeure)

Le contenu d'un poste qui excède 50% du travail de bureau, ou du travail de nature technique qui est normalement accompli par les agents techniques de cette unité de négociation, sera le critère lorsqu'il y a lieu de déterminer de la juridiction de cette unité de négociation.

Référence: Article 1

LETTRE D'ENTENTE #2

FONCTIONS SYNDICALES DURANT LES HEURES DE TRAVAIL

L'Article 5 sera, durant le cours de la Convention, mis en application de la manière suivante:

1. Les représentants consacrent le mardi et le jeudi de chaque semaine à des tâches désignées par la Compagnie. Sur accord mutuel entre le Syndicat et le Directeur des Ressources Humaines concerné, les jours de travail peuvent, pour des motifs particuliers et à l'occasion, être changés.
2. Le chef hiérarchique assigne ses tâches au Représentant.
3. Les représentants, en ce qui regarde l'avancement, sont traités de la même manière que les autres salariés compte tenu de leur disponibilité restreinte pour le travail.
4. Les lundi, mercredi et vendredi de chaque semaine, le représentant a la liberté de se consacrer à des fonctions syndicales et a la permission de quitter immédiatement son travail ordinaire à cette fin. S'il doit, pour affaires syndicales, sortir de son secteur ou de l'usine, il doit en avertir préalablement son supérieur immédiat au départ comme au retour. Si un congé d'usine tombe un lundi, un mercredi ou un vendredi, le représentant a droit à un jour compensateur pour s'occuper des affaires syndicales un mardi ou un jeudi.
5. Les représentants doivent se présenter à leur lieu de travail tous les jours ouvrables. Exceptionnellement et par entente préalable avec son supérieur, le représentant peut, au lieu de se présenter au travail, faire état de présence téléphoniquement au début de la journée de travail.
6. Toute absence pour cause de maladie doit être signalée de la manière habituelle.

7. Les absences le mardi ou le jeudi pour cause d'arbitrage, de négociations, d'élections syndicales, de déplacements à l'extérieur de Montréal pour affaires syndicales, etc. sont soumises à l'approbation du Directeur des Ressources Humaines ou de son représentant. La Direction ne refusera pas son approbation sans motif valable. Les représentants feront au mieux pour prévoir ces absences extraordinaires lors des jours réservés aux affaires syndicales.
- R
8. On donnera aux représentants l'occasion de faire des heures supplémentaires si les tâches qu'on leur a assignées le nécessitent ce jour-là. Le supérieur peut proposer au représentant de faire des heures supplémentaires les jours réservés aux affaires syndicales.
9. Les feuilles de présence dûment approuvées sont envoyées au Directeur des Ressources Humaines ou son représentant hebdomadairement.
- R

Reference: Article 5

R

LETTRE D'ENTENTE #3

REPRESENTATION

Il est convenu entre les parties que, pour la durée de cette Convention et afin de représenter les salariés convenablement, le niveau maximum sera de huit (8) représentants.

Référence: Article 5

LETTRE D'ENTENTE #4

PERSONNEL EXCEDENTAIRE-DEPLACEMENT ET MISE A PIED

A la suite de l'application de la procédure de déplacement (Article 9) et afin de mieux protéger les salariées jouissant de nombreuses années de service, la procédure suivante sera suivie:

- 1a) Les salariées ayant quinze (15) ans de service ou plus, ayant exercé leurs
R droits de déplacement à l'intérieur de leur établissement et étant menacés d'une rétrogradation de trois (3) grades, peuvent déplacer un salarié d'un autre établissement, de même classe ou de classe inférieure, jouissant de moins d'ancienneté, conformément à la procédure de déplacement défini à l'article 9.6.
 - b) Les droits de déplacement seront tout d'abord exercés à l'intérieur de l'établissement et ce, pour chaque niveau de grade dans lequel on essaie de placer le salarié excédentaire.
 - c) Les salariées sur le point de perdre trois (3) grades ou plus, en vertu de l'article 9 et des paragraphes 1a) et 1b) de cette lettre peuvent choisir d'être mis à pied, ce choix ne sera pas refusé.
2. Si après avoir suivi les procédures de l'article 9 et de cette lettre, il
R s'avère nécessaire de mettre sur pied un comité de placement au niveau de l'Ile de Montréal, le Directeur des Ressources Humaines ou son délégué à l'établissement affecté convoquera une réunion des Directeurs des autres établissements afin d'étudier les placements possibles. Le représentant du syndicat des établissements affectés sera tenu au courant des résultats de la réunion.

Référence: Article 9

LETTRE D'ENTENTE #5

PERSONNEL EXCEDENTAIRE-DEPLACEMENT ET MISE A PIED

Dans l'éventualité de création de nouveaux établissements par la Compagnie sur l'Ile de Montréal, la Compagnie convient de négocier les termes de la procédure de réduction de personnel excédentaire, de déplacement et de mise à pied pour les salariés qui deviennent admissibles au Syndicat.

Référence: Article 9

N

LETTRE D'ENTENTE #6

MAIN D'OEUVRE EXCEDENTAIRE, DROITS DE DEPLACEMENT ET MISE A PIED

La présente est pour confirmer qu'un employé de bureau ayant détenu antérieurement un poste de technicien, qui ne peut être placé dans les rangs des employés de bureau, exercera ses droits de déplacement, conformément à l'article 36.

Référence: Article 9

N

LETTRE D'ENTENTE #7

PROTECTION POUR LES SALARIES LORS DE DEMENAGEMENTS D'OPERATIONS OU D'EMPLOIS

Les parties conviennent que lorsqu'un poste est muté dans l'unité de négociation, l'article 16 ne s'appliquera pas. Le titulaire muté avec le poste acquerra son ancienneté, conformément à l'article 12.1.6 (a) et se verra accorder tout son service continu.

Référence: Article 15

R

LETTRE D'ENTENTE #8

PROMOTIONS ET NOMINATIONS
AUX POSTES VACANTS

Si un grief est logé au nom d'un salarié dans un établissement pour un poste affiché vacant dans un autre établissement, il est entendu que ce grief sera présenté dans l'établissement qui a affiché le poste vacant et que les termes du paragraphe 16.5 de l'article 16 s'appliqueront.

Référence: Articles 16 et 36

N

LETTRE D'ENTENTE #9

PERSONNEL TEMPORAIRE

Cette lettre veut clarifier l'article 28 - Personnel temporaire.

La durée de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier abordée à l'article 28.5 s'applique à l'individu et à un poste pour la durée de la convention collective. Cependant, le personnel temporaire remplaçant un salarié en congé de maladie ou absent à la suite d'un accident, en congé de maternité, en congé autorisé ou en vacances, ne sera pas soumis à la règle du quatre-vingt-dix (90) jours.

Référence: Article 28

R

LETTRE D'ENTENTE #10

RAJUSTEMENT DE TAUX

Suivant la sélection d'un candidat pour un poste nouveau ou vacant et suite à un délai indu de sa mutation causé par l'attente d'un remplaçant, le rajustement du taux salarial entrera en vigueur la première période de paie qui suit l'avis de son acceptation, conformément au Plan de Gestion des Salaires.

Référence: Article 31

TRAVAIL AVEC UN ECRAN CATHODIQUE

Afin de s'assurer que tous les aspects potentiels de santé et sécurité associés aux écrans cathodiques sont évalués et contrôlés, la Compagnie examinera les postes à écran cathodique, conjointement avec les Comités locaux de Santé et Sécurité, dans chaque établissement pour:

- tous les aspects d'éclairage
- reflet de l'écran
- lueur vacillante des caractères
- positionnement de l'opérateur
- espace pour les jambes et les genoux
- hauteur du clavier
- emplacement du document de travail
- aspects physiques tels que fatigue physique et oculaire et le stress
- entretien de l'équipement

L'examen sera complété pour tous les postes à écran cathodique dans une période d'un (1) an suivant la date de ratification.

Si elles en font la demande, la Compagnie convient que les salariées 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. Dans le cas où une telle tâche serait d'un grade inférieur, la salariée affectée bénéficiera d'un taux protégé.

Référence: Article 34

TAUX PROTEGE - EVALUATION DE TACHES

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

- a) qu'ils soient capables d'effectuer le travail
- b) et qu'ils demeurent sur la même tâche

Dans le cas où un salarié est sur le point de perdre trois (3) grades ou plus suite à l'évaluation de sa tâche, il peut choisir d'exercer ses droits de déplacement conformément à l'article 9.6

Référence: Article 35

OBJET: PERSONNEL EXCEDENTAIRE-DEPLACEMENT ET MISE A PIED

AGENTS TECHNIQUES

A la suite de l'application de la procédure de déplacement (Article 36.4) et afin de mieux protéger les salariés jouissant de nombreuses années de service, la procédure suivante sera suivie:

- 1.a) Les salariés ayant quinze (15) ans de service ou plus, ayant exercé leurs droits de déplacement à l'intérieur de leur établissement et étant menacés d'une rétrogradation de trois (3) grades, peuvent déplacer un salarié d'un autre établissement, de même classe ou de classe inférieure, jouissant de moins d'ancienneté, conformément à la procédure de déplacement défini à l'article 36.4.
- b) Les droits de déplacement seront tout d'abord exercés à l'intérieur de l'établissement et ce, pour chaque niveau de grade dans lequel on essaie de placer le salarié excédentaire.
- c) Les salariés sur le point de perdre trois (3) grades ou plus, en vertu de l'article 36.4 et des paragraphes 1(a) et (b) de cette lettre peuvent choisir d'être mis à pied; ce choix ne sera pas refusé.
2. Les agents techniques qui ont déjà détenu un poste de bureau et qui ne peuvent être placés dans les rangs techniques, exerceront leurs droits de déplacement conformément à l'article 8.
3. Un Comité consultatif composé de membres de la Direction de la technologie sera formé et aura comme responsabilité de s'assurer du placement adéquat, au niveau de l'Ile de Montréal des techniciens déplacés en vertu de la procédure de personnel excédentaire et déplacement.

Ce Comité révisera et fera ses recommandations concernant les plans de développement de carrière des agents techniques, formulés lors du processus d'évaluation.

Référence: Article 36

CALCUL DU TAUX DE PENSION

Le coefficient de base utilisé pour le calcul de la pension et du supplément de transition sera celui déterminé au tableau 11.3 et 10.2 respectivement du Régime de Retraite tel que décrit à l'annexe "B", correspondant au taux qui aura été en vigueur pendant le plus grand nombre de jours de calendrier durant la période de trente-six (36) mois qui précède le dernier jour de travail.

Dans le cas des salariés jouissant d'un taux de salaire protégé, le taux à prendre en considération sera le coefficient de base applicable à leur précédent niveau de classification, et dans celui des salariés rétrogradés à cause de leur capacité physique réduite à la suite d'un accident couvert par la Loi des accidents de travail, le coefficient de base applicable à l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'accident. Il est aussi convenu qu'en ce qui concerne les salariés percevant des prestations aux termes du régime d'assurance-maladie ou accident, il y aura cumul du temps de présence admissible pour la pension, tout comme s'ils étaient effectivement au travail.

Référence: Article 27 & Annexe B

N

LETTRE #15

MANUEL DES DIRECTIVES ADMINISTRATIVES

Cette lettre relate l'intention de la Compagnie de fournir au Syndicat des employés de bureau une copie de ce manuel, lequel ne fait pas partie de la convention collective.

La distribution de ce manuel ne donne, n'altère ou n'enlève d'aucune façon des droits existants couverts par la convention collective conclue entre les parties.

Référence: Général

N

LETTRE D'ENTENTE #16

FORMATION

La Compagnie a l'intention de tenir des rencontres périodiques, avec le représentant syndical local, afin de discuter de formation au niveau de la division.

Seront discutés, lors de ces rencontres, les besoins ou les plans de formation actuels et futurs, les nouvelles techniques de formation et autres sujets relatifs à la formation.

Le but étant d'améliorer la compréhension mutuelle de formation en ce qui a trait à l'unité de négociation des employés de bureau, dans leur établissement respectif.

Référence: Général

N

LETTRE D'ENTENTE #17

PROGRAMME DE STAGIAIRES EN COMPTABILITE

La Compagnie convient de fournir au Syndicat les principes directeurs de l'administration du Programme de stagiaires en comptabilité, dans une période de trois (3) mois suivant la date de ratification de cette convention collective.

La Compagnie convient de discuter, avec le Syndicat, la position qu'elle a proposée au sujet de tous les principes directeurs, avant leur implantation.

Ces principes directeurs traiteront des sujets suivants: la fréquence de la rotation, les pratiques d'affichage, les admissions et les départs des adhérents au programme, limitations à l'utilisation des stagiaires, les numéros d'analyse reliés au travail, etc.

Référence: Général

DEFINITION DE TERMES

Afin d'assurer la compréhension uniforme de la convention collective, les définitions suivantes seront appliquées:

a) SELECTION LOCALE

Sélection locale signifie la sélection à l'intérieur de l'établissement, tel que décrit ci-dessous:

1. Lachine
2. Laurentien
3. St-Laurent/Paré
4. Centre des Services de l'Est
5. Dorchester

b) QUALIFICATIONS

Qualifications signifie les critères nécessaires pour le poste. Ces critères ne seront pas excessifs et prendront en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause.

c) MAIN D'OEUVRE EXCÉDENTAIRE

Main d'oeuvre excédentaire signifie un salarié touché par une pénurie de travail, nécessitant une réduction permanente des effectifs, au niveau d'une organisation.

d) FAMILIARISATION

Afin de clarifier l'application de l'article 9.6, à la fin de période de familiarisation, le salarié devra avoir atteint, ou démontré par le biais d'un progrès sans cesse constant, la capacité d'accomplir toutes les tâches de l'emploi.

e) CONSULTER

Il est entendu que dans l'application de la convention collective, l'expression "Il est convenu de consulter le Syndicat" se définit comme suit:

"Informer le Syndicat ou le représentant de district ou les deux, discuter avec eux et tenir compte de leur opinion".

Référence: Général

N

Lettre #19

Le 19 mars 1985

Monsieur W. Harrigan
Président
Syndicat Canadien des Employés de Bureau
1880 rue Centre
MONTREAL (QC)
H3K 1H9

**Objet: Main d'oeuvre excédentaire, droits de déplacement
et mise à pied**

Wilf:

Suite à nos discussions, cette lettre vient confirmer que les salariés ayant moins de quinze (15) années de service et travaillant dans l'établissement de Dorchester, qui sont déclarés excédentaires et qui sont de plus incapables de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté à Dorchester, auront le droit d'exercer leurs droits de déplacement dans l'établissement 1. Lachine, tel que défini à l'Article 9.5.

Veuillez agréer, Wilf, mes salutations distinguées.

Neil W. Beauchamp,
Directeur de groupe,
Ressources Humaines

Référence: Article 9

N

LETTRE #20

Le 20 mars, 1985

Monsieur W. Harrigan
Président
Syndicat Canadien des Employés de Bureau
1880 rue Centre
MONTREAL (QC)
H3K 1H9

Objet: Affectations temporaires

Monsieur,

La présente est pour confirmer les propos tenus en ce qui a trait aux affectations temporaires.

En vigueur immédiatement, l'expérience acquise résultant d'une affectation temporaire, ne sera pas considérée lorsqu'il y aura une évaluation des candidats pour une promotion permanente.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Neil W. Beauchamp
Directeur de groupe
Ressources Humaines

c.c.: Tous les Directeurs, Ressources Humaines - Montréal

Référence: Article 16

N

LETTRE #21

Le 17 mars 1985

Monsieur W. Harrigan
Président
Syndicat Canadien des Employés de Bureau
1880 rue Centre
MONTREAL (QC)
H3K 1H9

Objet: Evaluation des postes - Emplois de Bureau

Monsieur Harrigan,

Durant les négociations de 1985, plusieurs discussions ont porté sur l'article 35 - Evaluation des postes, en ce qui a trait au Plan d'Evaluation des postes des employés de bureau au niveau du processus d'établissement des grades et de l'administration du Plan, à chacun des établissement concernés.

Afin de s'adresser aux intérêts identifiés lors de ces discussions, la Compagnie convient de réviser les affectations de numéros d'analyse, dans le but de combiner et d'établir, lorsque ce sera approprié, des descriptions de poste génériques au niveau des grades 53 et 54.

De plus, tout en reconnaissant l'intégrité du système des points reliés aux facteurs, il est entendu qu'une vaste révision des définitions du plan, de la terminologie et autres principes directeurs pourra être appropriée à ce moment-là.

La Compagnie convient aussi qu'une analyse complète spécifique du contenu du plan de l'évaluation des postes et de ses facteurs, sera entreprise sans perdre de vue la continuité du plan et son reflet de l'environnement d'aujourd'hui.

De plus, la Compagnie convient de discuter des résultats et de tout intérêt découlant de cette révision lors d'une conférence spéciale avec le Syndicat.

Veuillez agréer, Monsieur Harrigan, mes salutations distinguées.

Neil W. Beauchamp
Directeur de groupe
Ressources Humaines.

Référence: Article 35

N

LETTRE #22

Le 20 mars 1985

Monsieur W. Harrigan
Président
Syndicat Canadien des Employés de Bureau
1880 rue Centre
MONTREAL (QC)
H3K 1H9

Objet: Agents techniques - Plan d'évaluation

Wilf,

Lors des négociations de 1985, plusieurs discussions ont eu lieu en ce qui a trait au plan d'Evaluation des Agents techniques.

La Compagnie convient de discuter avec le Syndicat afin d'identifier les secteurs propices à une révision. A la suite de ces discussions, la Compagnie effectuera une large révision, prenant en considération ces discussions et/ou recommandations.

Lorsque la révision sera complétée, la Compagnie convient d'en discuter les conclusions et de s'entretenir au sujet des intérêts du Syndicat.

Veuillez agréer, Wilf, mes salutations distinguées.

Neil W. Beauchamp
Directeur de groupe
Ressources Humaines

Référence: Article 36

N

LETTRE #23

Le 19 mars, 1985

Monsieur W. Harrigan
Président
Syndicat Canadien des Employés de Bureau
1880 rue Centre
MONTREAL (QD)
H3K 1H9

Objet: Programme d'évaluation du rendement

Monsieur,

Durant les négociations, le programme d'évaluation du rendement fut aboli. La Compagnie a l'intention de développer et d'introduire un nouveau programme qui sera plus significatif tout en étant relié à la performance et au développement de carrière.

La Compagnie discutera de ce programme avec le Syndicat, avant son introduction.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Neil W. Beauchamp
Directeur de groupe
Ressources Humaines

Référence: Général

ANNEXE "B"

PENSIONS ET AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

1. Préambule

- 1.1 La présente annexe, qui fait partie intégrante de la convention collective de travail (ci-après appelée la "Convention"), précise les nouveaux régimes et les modifications apportées aux régimes existants applicables aux salariés en fonction pendant la durée de la Convention, le partage des frais inhérents ainsi que les modalités du maintien des régimes non contractuels de la Compagnie.
- 1.2 La date d'entrée en vigueur des modifications est indiquée, le cas échéant, aux paragraphes ci-après s'y rapportant.
- 1.3 La durée des régimes est précisée dans la Convention, sauf en ce qui a trait au régime de retraite qui, sous réserve du paragraphe 11.2 ci-dessous, est fixée du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1987, 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 en présence 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 ou fera rédiger le texte convenu et, en temps voulu, des règlements administratifs, nouveaux ou revus, les polices d'assurance, 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 :

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

Groupe assuré	Classes de poste
1	52 à 55
2	56 à 58
3	59 à 61, ET(E-C)
4	62 et 63 et ET(B et A)
5	ATS 1 à 3

1.7.2 Par "Personnes à charge admissibles" on entend, pour les fins de cette annexe :

- i) le conjoint (au sens donné par le régime de retraite négocié de Northern Telecom) ;
- ii) les enfants naturels ou adoptés légalement, demeurant ou réputés demeurant avec le salarié, incluant ceux qui sont désignés à charge par un tribunal, âgés de moins de 21 ans ou jusqu'à 25 ans dans le cas d'un étudiant à plein temps inscrit à un collège ou une université accrédités et qui sont citoyens canadiens ou jouissent du statut d'immigrant reçu, ou qui sont des enfants physiquement ou mentalement handicapés de tout âge, qui sont entièrement à charge à la condition que le handicap ait été établi avant l'âge de 21 ans ;
- iii) les parents à charge.

Aux fins d'application du régime d'adaptation pour survivant, régime de transition de retraite et du régime de retraite, les dépendants ci-haut mentionnés devraient être considérés par ordre de priorité décroissante.

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

- 2.1 La Compagnie continuera de fournir aux salariés la possibilité d'adhérer au régime facultatif en titre qui rembourse l'écart entre le tarif du séjour en salle commune et celui en chambre semi-privée et qui se trouvait en vigueur à l'expiration de la Convention.
- 2.2 Les frais d'adhésion à ce régime sont à la charge du salarié, y compris toute majoration éventuelle de prime intervenant en cours de Convention.

3. Régime complémentaire d'assurance-maladie 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 La Compagnie continuera de fournir le régime d'assurance optique de la Croix
R Bleue du Québec qui couvre des remboursements dans une proportion de 50%, sans
déduction de franchise et sous réserve d'un remboursement maximum de 65 \$ par
personne au cours de toute période de deux (2) années consécutives.
A compter du 1er janvier 1986, la Compagnie fournira un régime
d'assurance optique sans franchise et sous réserve d'un remboursement maximum
de 75 \$ par personne au cours de toute période de deux (2) années consécutives.

5. Régime de soins dentaires de la Croix Bleue du Québec
R

- 5.1 La Compagnie continuera de fournir le régime des soins dentaires équivalant en tout point à celui en vigueur à l'expiration de la Convention avec remboursement des frais engagés jusqu'au 30 avril 1985, suivant le barème de 1982 de l'association dentaire concernant les garanties du régime.
- 5.2 A compter du 1er mai 1985, le barème de 1983 de l'association dentaire s'appliquera.
- 5.3 A compter du 1er mai 1986, le barème de 1984 de l'association dentaire s'appliquera.
- 5.4 A compter du 1er mai 1987, le barème de 1985 de l'association dentaire s'appliquera.
- 5.5 Tous les salariés embauchés après le 1er mai 1985 deviendront admissibles après avoir complété trois (3) mois de service continu.
- 5.6 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 continuera de fournir le régime d'assurance-maladie et d'accident qui se trouvait en vigueur à l'expiration de la Convention, à l'exception de 6.2 ci-dessous.

6.2 Le régime d'assurance-maladie et accident sera modifié comme suit, pour les salariés admissibles dont les prestations débutent à compter du 1er janvier 1986.

Ancienneté	90% du salaire de Base plus I.V.C.	66 2/3% du salaire de Base plus I.V.C.
5 ans	10 semaines	42 semaines
6 ans	11 "	41 "
7 ans	12 "	40 "
8 ans	13 "	39 "
9 ans	14 "	38 "

6.3 Incapacité durant les vacances

N

Tous les jours ouvrables d'incapacité durant les vacances seront réinstaurés si le salarié est hospitalisé durant cette période au Canada ou aux Etats-Unis. Ailleurs, seuls les jours ouvrables d'hospitalisation seront réinstaurés.

La Compagnie rajustera le montant de la paie par la différence entre une paie normale de vacances et le taux de prestations applicable. Le salarié devra soumettre un nouvel horaire de vacances pour les jours réinstaurés qui seront payés au taux applicable.

6.4 Le régime ne subira aucune autre modification.

7. Régime d'invalidité de longue durée

7.1 Jusqu'au 30 avril 1985, 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 mai 1985, ce régime garantira des prestations mensuelles établies selon le tableau suivant pour les salariés admissibles qui cessent de recevoir des prestations au titre du régime d'assurance-maladie et accident, après le 30 avril 1985.

Groupe assuré	Prestations mensuelles
1	1 150 \$
2	1 200 \$
3	1 400 \$
4	1 450 \$
5	1 700 \$

7.3 Les prestations du régime d'invalidité versées à un salarié seront réduites de manière que la somme formée du montant fixé selon le paragraphe ci-dessus et de la prestation primaire mensuelle d'invalidité versée simultanément pour la même invalidité par des régimes statutaires n'excède pas 75% des gains mensuels ordinaires reçus de la Compagnie par le salarié au début de son invalidité.

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

7.5 Nonobstant les paragraphes 7.3 et 7.4, les prestations d'invalidité de longue durée ne seront pas inférieures à 150 \$ par mois.

7.6 Tout le temps que durent les prestations d'invalidité de longue durée, l'adhésion du salarié aux régimes suivants est maintenue :

- Assurance-hospitalisation de la Croix Bleue du Québec
- Assurance maladie complémentaire de la Croix Bleue du Québec
- Assurance-vie des personnes à charge pour les inscriptions à compter du 1er janvier 1986
- Régime de transition de retraite
- Régime de retraite
- Assurance-vie de groupe 1ère et 2e partie
- 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.

- 7.7 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.
- 7.8 Afin de déterminer l'admissibilité aux prestations du régime d'invalidité de longue durée, on entend par "invalidité" l'incapacité pour un salarié 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 salarié 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 aux prestations aux termes du régime d'invalidité de longue durée.

- 7.9 Les prestations du régime d'invalidité de longue durée ne seront pas terminées (à moins que le salarié ne retourne au travail) sans qu'au moins un mois à l'avance, les prestataires n'aient reçu un avis.

8. Régime d'assurance-vie de groupe

- 8.1 La Compagnie maintiendra le régime d'assurance-vie de groupe lère partie, à participation facultative, qui était en vigueur à l'expiration de la Convention.
- 8.2 La prime mensuelle à la charge du salarié pour l'assurance-vie de groupe partie I est de 0,50 \$ par tranche de 1 000 \$ après les premiers 12 000 \$ jusqu'au 30 juin 1985, et après les premiers 13 000 \$ jusqu'au 31 décembre 1986, et après les premiers 14 000 \$ par la suite.
- 8.3 La Compagnie maintiendra les capitaux assurés facultatifs du régime d'assurance-vie de groupe partie II à l'exception des modifications mentionnées à l'alinéa 8.3.1

- 8.3.1 A compter du 1er juillet 1985, les primes mensuelles par 1 000 \$ de couverture seront selon le barème suivant :

Prime mensuelle

Age	Homme	Femme
Moins de 36 ans	8 cents	4 cents
de 36 à 45 ans	16 cents	8 cents
de 46 à 55 ans	40 cents	20 cents
de 56 à 60 ans	80 cents	40 cents
de 61 à 64 ans	1,20 \$	60 cents

Ces primes pourraient être ajustées dépendant de l'expérience de ce régime.

- 8.4 La Compagnie établira un régime d'assurance-vie pour les personnes à charge qui entrera en vigueur le 1er janvier 1986. Selon ce régime, le conjoint du salarié jouira d'une assurance-vie de 5 000 \$. De plus, la vie de chacune des personnes à charge âgée de plus de 14 jours sera assurée au montant de 2 500 \$. Ce régime couvrira pour des sommes équivalentes les incapacités accidentelles selon les modalités définies par la police.
- 8.4.1 Le régime d'assurance-vie des personnes à charge sera défrayé par les salariés au coût de 1 \$ par mois garanti pour une durée de trois (3) ans lors de l'entrée en vigueur du régime.
- 8.5 Les autres conditions du régime constatées par le contrat d'assurance y afférant demeurent inchangées.

8. Régime d'assurance-vie de groupe

- 8.1 La Compagnie maintiendra le régime d'assurance-vie de groupe 1ère partie, à participation facultative, qui était en vigueur à l'expiration de la Convention.
- 8.2 La prime mensuelle à la charge du salarié pour l'assurance-vie de groupe partie I est de 0,50 \$ par tranche de 1 000 \$ après les premiers 12 000 \$ jusqu'au 30 juin 1985, et après les premiers 13 000 \$ jusqu'au 31 décembre 1986, et après les premiers 14 000 \$ par la suite.
- 8.3 La Compagnie maintiendra les capitaux assurés facultatifs du régime d'assurance-vie de groupe partie II à l'exception des modifications mentionnées à l'alinéa 8.3.1

- 8.3.1 A compter du 1er juillet 1985, les primes mensuelles par 1 000 \$ de couverture seront selon le barème suivant :

Prime mensuelle

Age	Homme	Femme
Moins de 36 ans	8 cents	4 cents
de 36 à 45 ans	16 cents	8 cents
de 46 à 55 ans	40 cents	20 cents
de 56 à 60 ans	80 cents	40 cents
de 61 à 64 ans	1,20 \$	60 cents

Ces primes pourraient être ajustées dépendant de l'expérience de ce régime.

- 8.4 La Compagnie établira un régime d'assurance-vie pour les personnes à charge qui entrera en vigueur le 1er janvier 1986. Selon ce régime, le conjoint du salarié jouira d'une assurance-vie de 5 000 \$. De plus, la vie de chacune des personnes à charge âgée de plus de 14 jours sera assurée au montant de 2 500 \$. Ce régime couvrira pour des sommes équivalentes les incapacités accidentelles selon les modalités définies par la police.
- 8.4.1 Le régime d'assurance-vie des personnes à charge sera défrayé par les salariés au coût de 1 \$ par mois garanti pour une durée de trois (3) ans lors de l'entrée en vigueur du régime.
- 8.5 Les autres conditions du régime constatées par le contrat d'assurance y afférant demeurent inchangées.

9. Régime d'adaptation pour survivants

9.1 Jusqu'au 30 avril 1985, 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 mai 1985, ce régime garantira le versement de prestations mensuelles aux personnes à charge d'un salarié ayant au moins trois mois de service continu auprès de la Compagnie et qui décède pendant que le régime est en vigueur. Un montant forfaitaire sera ajouté s'il s'agit d'un décès accidentel survenu le ou après le 1er mai 1985 pendant que le salarié est au travail. Les montants seront versés comme suit :

Groupe assuré	Prestation mensuelle	Montant forfaitaire
1	450 \$	23 500 \$
2	475 \$	24 500 \$
3	550 \$	29 000 \$
4	600 \$	32 000 \$
5	650 \$	33 500 \$

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 à tous les régimes d'assurance-maladie. A compter du 1er mai 1985, ceci sera aussi disponible aux survivants qui participeront à cette date.

10. Régime de transition de retraite

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

10.2 A compter du 1er janvier 1985, ce régime versera des prestations mensuelles aux salariés qui prennent leur retraite pour la durée fixée au paragraphe 10.3 ou 10.3.1. Le montant de la prestation sera égal au nombre d'années de service reconnu auprès de la Compagnie multiplié par le taux applicable ci-dessous :

Groupe assuré	Taux applicable
1	16 \$
2	17 \$
3	19 \$
4	22 \$
5	24 \$

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

Service continu	Durée des prestations (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

10.3.1 ou en place et lieu de l'option de l'alinéa 10.3, les
N salariés qui prennent leur retraite le ou après le 1er janvier 1986 seront éligibles à une prestation uniforme payable jusqu'à l'âge de 65 ans, équivalente à la valeur actuelle du régime de transition de retraite mentionné à l'alinéa 10.2 ci-dessus.

- 10.4 Si un salarié 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 salarié en vertu du régime était inférieure à la somme de tous les montants que le salarié aurait reçus en vertu du congé de 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 salariés participent au régime de retraite négocié de Northern Telecom établi et maintenu par la Compagnie aux conditions en vigueur avant le 1er janvier 1985.

11.2 La Compagnie s'engage à maintenir pendant toute la durée précisée au paragraphe 1.3 ci-dessus le régime de retraite qui était en vigueur le 31 décembre 1984 sous réserve des modifications exposées aux paragraphes 11.3 et 11.7 ci-dessus.

11.3 A compter du 1er janvier 1985, les taux de base seront augmentés comme suit :

Groupe assuré	Taux de base
1	19 \$
2	21 \$
3	24 \$
4	25 \$
5	28 \$

11.3.1 Pour les salariés qui prennent leur retraite le ou après le 1er janvier 1987, les taux de base seront augmentés comme suit :

Groupe assuré	Taux de base
1	20 \$
2	22 \$
3	25 \$
4	26 \$
5	29 \$

11.4 A compter du 1er janvier 1985, le supplément en cas de retraite avant l'âge de 65 ans sera versé au taux de 9,25 \$ par mois, par année de service, et ce sans maximum.

11.4.1 A compter du 1er janvier 1986, le supplément en cas de retraite avant l'âge de 65 ans sera versé au taux de 9,50 \$ par mois, par année de service, et ce sans maximum.

11.4.2 A compter du 1er janvier 1987, le supplément en cas de retraite avant l'âge de 65 ans sera versé au taux de 10 \$ par mois, par année de service, et ce sans maximum.

11.4.3 A titre d'alternative à 11.4.1 et 11.4.2, les salariés peuvent choisir de recevoir un montant mensuel uniforme payable à vie, équivalant à la valeur actuelle des prestations du supplément en cas de retraite jusqu'à l'âge de 65 ans.

- 11.5 La Compagnie maintiendra les modalités de la rente réversible à servir au survivant du salarié retraité, soit 50% de la rente réduite suite à l'exercice du droit de réversion par le salarié.
- 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 salariés qui auront droit à une rente de retraite anticipée en vertu du régime. Par suite du décès du salarié 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 d'un salarié aux fins du régime de retraite sera "tout individu à l'emploi de la Compagnie à plein temps et sur une base permanente et qui reçoit une rémunération régulière et déterminée de la Compagnie en vertu d'une convention collective de travail qui fait en sorte que les membres de l'unité de négociation représentés dans cette convention participent" au régime de retraite négocié de Northern Telecom établi et maintenu par Northern Telecom Limitée.

12. Autres régimes de la Compagnie

12.1 La Compagnie entend maintenir les régimes suivants en vigueur pendant toute la durée de la Convention :

- Assurance-accident-voyage
- Régime de placement à participation volontaire en vue de la retraite
- Régime enregistré d'épargne-retraite

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 la 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 approuvés et autorisés des règlements administratifs et des sommaires traitant des régimes d'avantages sociaux mentionnés aux paragraphes 2 à 12 de la présente annexe.
- 13.3 La Compagnie, dans les meilleurs délais, remettra à tous les salariés une description abrégée des régimes d'avantages sociaux visés par la présente annexe.
- 13.4 La Compagnie veillera à ce que tous les régimes d'avantages sociaux visés par la présente annexe se conforment à la législation qui interdit toute mesure discriminatoire eu égard à l'âge, au sexe, à l'état civil dans les limites permises par la loi.
- 13.5 La Compagnie confirme son intention de maintenir en vigueur les règlements actuels concernant les avantages sociaux prévus par l'Etat et la Compagnie en faveur des salariés 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 salariés qui touchent des prestations au titre de la Loi des accidents du travail et des salariés qui touchent des prestations d'invalidité au titre de leur propre régime de retraite.
- 13.7 Le comité des avantages sociaux de l'Ile de Montréal sera maintenu. Les modalités en seront fixées de manière qui soit acceptable au Syndicat et à la Compagnie. Les sujets à débattre seront limités en général en ce qui a trait aux avantages sociaux visés par la présente annexe et pourront comprendre leur application aux futurs retraités. On devra tenir au moins quatre (4) réunions par année civile.
- 13.8 Sur entente mutuelle ou conformément aux lois applicables, la Compagnie fournira au Syndicat les documents relatifs à la gestion des régimes d'avantages sociaux, notamment :
 - Copie du certificat du coût du régime ;
 - Exemple de la déclaration annuelle soumise à la province où le régime de retraite est enregistré ;
 - Exemple de rapport annuel au comité des avantages sociaux de la Compagnie.

13.9 Le Syndicat accepte que la Compagnie affecte les réductions (égales au moins à 5/12) 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 salariés.