



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

011486

PROT 01.15

Dépôt N°: 8 5 0 6 1 4 0

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

01148-6

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-271-11
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
				84-09-16	86-09-15	160	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Ingénieurs et Scientifiques (Marconi) 2442 rue Trenton Montréal, Qué H3P 1Y9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Compagnie Marconi Canada Att.: F. Higgins Directrice Relations de Travail 2442 Ave Trenton Montréal, Qué H3P 1Y9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3399 (5)</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

Voir au verso pour les codes

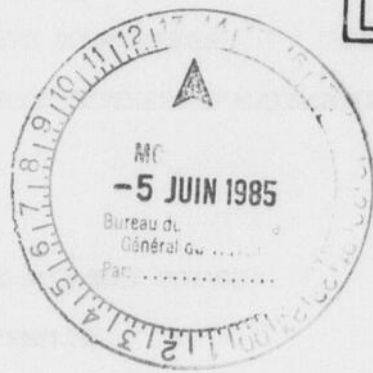
Remarques	
<p>1. Le dépôt est conforme aux exigences de la Loi sur l'accès à l'information.</p> <p>2. Le dépôt est conforme aux exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels.</p> <p>3. Le dépôt est conforme aux exigences de la Loi sur l'accès à l'information.</p> <p>4. Le dépôt est conforme aux exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels.</p> <p>5. Le dépôt est conforme aux exigences de la Loi sur l'accès à l'information.</p> <p>6. Le dépôt est conforme aux exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels.</p>	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-06-20

Pour renseignements

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

271-11 1148-6

3141	01	01
------	----	----



CONVENTION COLLECTIVE

entre

COMPAGNIE MARCONI CANADA

et

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES (MARCONI)

16 septembre 1984 - 15 septembre 1986

T A B L E D E S M A T I È R E S

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
10	AIDE FINANCIÈRE POUR ÉTUDES	9
17	ALLOCATIONS POUR DÉPENSES D'AUTOMOBILE	14
12	ANCIENNETÉ	11
21	ANNEXES	15
15	ASSURANCE-VIE ACCIDENT VOYAGE	14
7	CESSATIONS D'EMPLOI	7
9	CONFLIT D'INTÉRÊTS	8
11	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	9
3	DROITS DE LA DIRECTION	2
22	DURÉE ET RENÉGOCIATION	15
18	FONCTION DE JURÉ	14
20	GRÈVE ET LOCKOUT	15
19	INDEMNITÉ DE RELOGEMENT	15
14	JOURS FÉRIÉS	13
6	MUTATIONS	6
4	PLAN D'ADMINISTRATION DES SALAIRES	2
5	POLITIQUE RÉGISSANT LA RÉMUNÉRATION GLOBALE	5
1	PRÉAMBULE	1
8	PROCÉDURE CONCERNANT LES MÉSENTENTES	8
2	RECONNAISSANCE	1
16	RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET DE RETRAITE	14
13	VACANCES	12

T A B L E D E S M A T I È R E S (suite)

<u>ANNEXE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
"A"	GRILLE SERVANT À L'ÉTABLISSEMENT DES NIVEAUX	17
"B"	AUGMENTATION DE SALAIRE ASSOCIÉE À L'APPRÉCIATION DU RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ 8 septembre 1984 - 6 septembre 1985	18
"B-1"	AUGMENTATION DE SALAIRE ASSOCIÉE À L'APPRÉCIATION DU RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ en vigueur le 7 septembre 1985	19
"C"	ÉCHELLE DES SALAIRES: 8 septembre 1984 - 6 septembre 1985	20
"D"	ÉCHELLE DES SALAIRES: en vigueur le 7 septembre 1985	21

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue à Montréal, Province de Québec, entre Compagnie Marconi Canada, ayant son siège administratif et sa principale place d'affaires dans la Cité et le District de Montréal, au 2442 avenue Trenton, ci-après appelée "la Compagnie", d'une part, et l'Association des Ingénieurs et Scientifiques (Marconi), ci-après appelée "l'Association", d'autre part.

ARTICLE 1

PRÉAMBULE

L'intention de la présente convention collective est de reconnaître l'intérêt commun qui existe entre la Compagnie et les employés à son service. Attendu que la Compagnie et l'Association désirent entretenir des relations harmonieuses, compte tenu de leurs droits respectifs, les parties aux présentes ont élaboré les lignes de conduite suivantes pour atteindre ce but.

Reconnaissant le caractère spécial de la fonction des employés visés par cette convention ainsi que leur apport important au succès de l'entreprise, la Compagnie désire mettre à la disposition des employés à son service un milieu et des conditions de travail des plus appropriés à leur avancement et à leur développement personnel.

Dans la mesure où cela est réalisable, la Compagnie offrira à l'Association la possibilité de formuler ses commentaires avant que l'on procède à des changements majeurs qui toucheraient directement les conditions de travail de toute l'unité de négociation.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

Tous les employés visés par la décision de la Commission des relations ouvrières rendue le 14 juin 1973, et par les amendements subséquents, seront représentés par l'Association et régis par la présente convention collective.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

- a) Sans restreindre ou limiter le caractère général des dispositions de cette convention, l'Association reconnaît que, parmi les autres droits et responsabilités qui ne relèvent que de la Compagnie, il est du ressort exclusif de la Compagnie de diriger le personnel; de décrire les tâches; de distribuer le travail et voir à son ordonnancement; de décider du nombre de surveillants et du caractère de la supervision, du nombre et du type de machines et de pièces d'équipements techniques; de déterminer les méthodes, les procédés et les standards de production; de choisir, d'acquiescer, de concevoir et de construire l'équipement; de déterminer l'agencement des fonctions, de la supervision et de l'équipement; de maintenir l'ordre et l'efficacité; d'imposer des mesures disciplinaires pour une cause juste et d'exiger des employés qu'ils observent les règlements courants de la Compagnie.
- b) Il est entendu et convenu que la Compagnie conserve tous et chacun des droits, pouvoirs et autorité qu'elle possédait avant la signature de cette convention, à l'exception de ceux qui sont expressément transmis ou modifiés par cette convention et par toute autre entente subséquente. A moins que le contraire ne soit clairement indiqué, aucune clause de cette convention ne sera interprétée comme une restriction imposée à la Compagnie dans l'exercice des fonctions régulières et habituelles de la direction.

ARTICLE 4

PLAN D'ADMINISTRATION DES SALAIRES

Le Plan d'Administration des Salaires a pour objet de permettre le développement raisonnable d'une carrière en fonction des besoins de l'entreprise.

a) Classification

1. La classification de l'employé, compte tenu de ses fonctions propres, est déterminée à l'aide d'une version modifiée du système de classification préconisé par l'Ordre des Ingénieurs du Québec, dont un exemplaire est reproduit à l'Annexe "A" de cette convention collective. Il en résulte un nombre total de points pour chacun des employés.

ARTICLE 4 - PLAN D'ADMINISTRATION DES SALAIRES (suite)

2. L'évaluation initiale ainsi que la réévaluation du nombre de points se feront régulièrement au moment de l'Appréciation du Rendement de l'employé (A.R.E.). La direction mettra à la disposition du superviseur les références à utiliser lors de la révision de l'évaluation avec l'employé pour que celle-ci se déroule selon les directives établies et pour assurer l'uniformité dans l'application des normes au sein de la Compagnie.
3. Un avis de deux (2) semaines sera donné à l'Association et à l'employé avant d'appliquer toute reclassification à un niveau inférieur.
4. S'il y a désaccord, un représentant de l'Association et un représentant des Ressources humaines se réuniront pour étudier le cas et y apporter une solution. Cette solution devra être conforme au principe fondamental qui est d'assurer l'uniformité dans l'application des normes au sein de la Compagnie.
5. Pendant la durée de cette convention, les parties étudieront l'application d'un système à facteurs pondérés visant à déterminer le niveau de chaque employé.

b) Niveaux

Cinq (5) niveaux ont été établis selon le nombre de points accordés lors des évaluations :

Niveau 1:	de 5 à 9	points	inclusivement
Niveau 2:	de 10 à 14	"	"
Niveau 3:	de 15 à 18	"	"
Niveau 4:	de 19 à 22	"	"
Niveau 5:	23 et plus	"	"

Les échelles de salaire associées à ces niveaux sont indiquées aux Annexes "C" et "D".

1. Le salaire de l'employé progressera à l'intérieur de chaque niveau selon les augmentations accordées lors de l'Appréciation du Rendement de l'employé telles qu'indiquées aux Annexes "B" et "B-1". Cette progression s'effectuera jusqu'au point de progression des niveaux, tels qu'indiqués aux Annexes "C" et "D". Les augmentations au-delà de ces limites devront être individuellement recommandées et approuvées.

ARTICLE 4 - PLAN D'ADMINISTRATION DES SALAIRES (suite)

2. Normalement, lorsqu'un employé passe d'un niveau à un autre, il n'y aura pas d'ajustement de salaire pour ce changement; il ne recevra que l'augmentation appropriée en vertu de son Appréciation du Rendement, qui sera alors assujettie aux limites du nouveau niveau. Lorsqu'il passe du niveau 3 au niveau 4, l'augmentation pour l'intervalle de 12 mois en vertu de l'Appréciation du Rendement s'appliquera.
3. Si, par suite d'une progression de niveau et après l'augmentation prévue par son Appréciation du Rendement, le salaire de l'employé est inférieur au minimum de son nouveau niveau, il recevra tout au moins le salaire minimum de ce niveau.
4. Si la réévaluation du nombre total de points d'un employé a pour résultat de le reclassifier à un niveau inférieur, son salaire ne sera pas diminué. Cependant, les augmentations générales futures s'appliqueront seulement dans la mesure où le salaire demeure à l'intérieur des nouvelles limites du niveau.
5. Lorsqu'un employé ayant au moins six (6) mois de service est reclassifié comme faisant dorénavant partie de cette unité de négociation, son niveau sera établi immédiatement pourvu qu'il continue à accomplir le même travail.

c) Appréciation du Rendement de l'Employé (A.R.E.)

L'ARE consiste en une appréciation du rendement de l'employé par rapport à des objectifs prédéterminés. Elle portera aussi sur son développement personnel et l'employé aura alors l'occasion de discuter de l'évolution de sa carrière. L'ARE aura lieu après six (6) mois de service lorsqu'il s'agit d'un nouvel employé, tous les six (6) mois pour les employés des niveaux 1, 2 et 3 et une fois l'an pour ceux des niveaux 4 et 5. Les augmentations de salaire, lorsqu'elles s'appliquent, seront conformes aux montants qui apparaissent aux Annexes "B" et "B-1" et prendront effet à compter de la date à laquelle l'ARE doit être complétée.

Il incombera à la fois à l'employé et à son superviseur de compléter l'ARE conformément à la procédure indiquée. L'employé peut solliciter l'aide des Ressources humaines ou de l'Association s'il éprouve des difficultés à faire compléter le processus en temps opportun et l'employé ou l'Association peut loger un grief en vertu de la procédure concernant les mécontentes à l'Article 8 lorsque l'ARE n'est pas complétée au plus tard un mois suivant la date à laquelle elle doit être complétée.

ARTICLE 4 - PLAN D'ADMINISTRATION DES SALAIRES (suite)

d) Rajustement des Salaires

1. Les salaires des employés dont les noms apparaissaient sur la liste de paie le 7 septembre 1984 et dont les noms y apparaissent encore à la date de ratification de la présente convention sont augmentés de 4% à compter du 8 septembre 1984, sous réserve de l'article 4 b) 4.
 2. L'échelle des salaires en vigueur du 8 septembre 1984 au 6 septembre 1985 est jointe à la présente comme Annexe "C".
 3. Les augmentations associées aux A.R.E. en vigueur du 8 septembre 1984 au 6 septembre 1985 seront telles qu'indiquées à l'Annexe "B" ci-jointe qui a été établie comme suit : pour les augmentations à intervalle de six (6) mois: 2% du maximum du niveau 3 pour rendement moyen et 3% du maximum du niveau 3 pour rendement au-dessus de la moyenne; pour les augmentations à intervalle de 12 mois : 3.5% du maximum du niveau 5 pour rendement moyen et 4.5% du maximum du niveau 5 pour rendement au-dessus de la moyenne.
- e)
1. A compter du 7 septembre 1985, les salaires seront augmentés de 4%, sous réserve de l'article 4 b) 4.
 2. L'échelle des salaires en vigueur à partir du 7 septembre 1985 est jointe à la présente comme Annexe "D".
 3. Les augmentations associées aux A.R.E. en vigueur à partir du 7 septembre 1985 seront telles qu'indiquées à l'Annexe "B-1" ci-jointe qui a été établie selon l'article 4 d) 3. ci-haut.

ARTICLE 5

POLITIQUE RÉGISSANT LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

- a) Il est reconnu que le développement personnel de l'employé ainsi que son apport au succès de la Compagnie dépendent de sa capacité et de sa liberté de contrôler son propre horaire de travail, tout en respectant la norme établie.
- b) Donc, compte tenu de l'horaire de travail personnalisé, l'échelle de salaires établie, les vacances additionnelles accordées, la possibilité de s'absenter à cause de : i) temps supplémentaire excessif travaillé; ii) raisons personnelles ou à l'occasion d'une épreuve; iii) maladie; son salaire demeurera normalement constant.

ARTICLE 5 - POLITIQUE RÉGISSANT LA RÉMUNÉRATION GLOBALE (suite)

- c) Toutefois, la Compagnie se réserve le droit de ne pas rémunérer l'employé qui s'absentera dû à un cas de force majeure de longue durée ou s'il abuse de cette politique. En cas d'incapacité totale d'une durée de plus de six (6) mois, l'employé sera alors couvert par le Programme d'Assurance Invalidité Prolongée.
- d) Lorsqu'un employé s'aperçoit qu'il aura un surplus excessif de travail pour une période prolongée, il en avisera le directeur senior de l'Ingénierie de sa division, et fera parvenir copies de cet avis au vice-président de sa division, à la division des Ressources humaines et à l'Association. A compter de la date de cet avis, tout le temps travaillé en sus de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine sera autorisé et enregistré. Les premières vingt-quatre (24) heures de toute période successive de huit (8) semaines à compter de la date de l'avis ne seront pas rémunérées. Tout temps autorisé en sus des vingt-quatre (24) heures sera payé au taux régulier.
- e) Aux fins de la clause (d), les absences dues à la maladie, à une épreuve, aux vacances ou jours fériés, seront considérées comme étant des heures travaillées. Les heures effectivement travaillées les jours fériés ou pendant les vacances seront aussi considérées comme heures travaillées.
- f) Travail à l'extérieur de la Compagnie

La rémunération pour temps supplémentaire effectué dans des conditions normales de travail sur le continent nord-américain sera conforme au concept énoncé aux clauses (a), (b) et (d) de cet article. Toutefois, de temps à autre, certains projets peuvent exiger soit du temps supplémentaire excessif et constant et/ou des conditions de vie et de travail anormales. Dans ces cas, des dispositions spéciales seront prises pour qu'une rémunération supplémentaire soit accordée.

ARTICLE 6

MUTATIONS

- a) La Compagnie encouragera la croissance de ses employés au sein de l'entreprise en leur offrant l'occasion de discuter, s'ils le désirent, avec des représentants des Ressources humaines, de leur préférence quant au domaine spécialisé dans lequel ils désirent oeuvrer. Cette discussion sera traitée de façon confidentielle si l'employé le désire.

ARTICLE 6 - MUTATIONS (suite)

b) Bulletin d'Information

La Compagnie informera les employés, lorsque ceci est possible, qu'elle est à la recherche d'ingénieurs expérimentés additionnels, par l'affichage de bulletins d'information. Les employés qui en feront la demande seront considérés pour remplir de tels postes vacants. La Compagnie se réserve cependant le droit exclusif de déterminer quel employé est le mieux qualifié, la possibilité de mutation, etc.

ARTICLE 7

CESSATIONS D'EMPLOI

- a) Lorsque la Compagnie met fin à l'emploi d'un employé, sauf s'il s'agit d'un congédiement pour cause, elle devra lui donner un préavis d'une semaine par année de service jusqu'à concurrence de 15 ans de service, le préavis minimum étant de trois mois. De 16 à 25 ans de service, on lui accordera un préavis de 15 semaines plus 1 1/2 semaine par année de service en sus de 15. A 26 ans de service et plus, on lui accordera un préavis de 30 semaines plus 2 semaines par année de service en sus de 25. Cette période de préavis n'inclura pas les vacances dues à l'employé. Durant cette période, on lui accordera l'occasion, dans une mesure raisonnable, de se chercher un emploi ailleurs. L'employé pourra choisir soit le préavis, l'indemnité de cessation d'emploi équivalente, ou une combinaison des deux.
- b) Les conditions de cessation d'emploi susmentionnées ne s'appliqueront pas à l'employé en probation mais celui-ci recevra un préavis de deux semaines ou une paie tenant lieu du préavis.
- c) La Compagnie s'attendra à ce que l'employé qui démissionne lui donne un minimum d'un mois d'avis.
- d) Bien que l'intention de la Compagnie soit de mettre un téléphone ainsi que des services de secrétariat à la disposition des employés au cours de la période d'avis, la Compagnie se réserve le droit, dans certains cas, et après en avoir discuté avec l'Association, de demander à un employé qui a reçu son avis, de quitter les lieux et de ne pas y revenir. Le cas échéant, la Compagnie acceptera et lui transmettra tous courrier et messages téléphoniques.

ARTICLE 8

PROCÉDURE CONCERNANT LES MÉSENTENTES

- a) Les deux parties aux présentes reconnaissent que la majorité des problèmes touchant les employés devraient normalement se résoudre au cours de discussions entre l'individu et son supérieur.
- b) Lorsqu'une mécontente ne peut être résolue entre un individu et son supérieur, le vice-président de la division en cause ou son délégué, un représentant de l'Association ainsi qu'un représentant de la division des Ressources humaines se réuniront pour étudier les divers éléments du problème et proposer des solutions conformes à l'esprit de cette convention collective. Les mécontentes devront être réglées le plus tôt possible mais au plus tard dix (10) jours ouvrables après le jour où elles se sont produites. Une mécontente soumise selon cette clause (b) sera considérée réglée à moins que la procédure décrite en (c) ne soit invoquée en dedans de trente (30) jours ouvrables de la date de la soumission.
- c) Si la mécontente n'est pas réglée, elle sera soumise à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage en vertu des dispositions du Code du Travail du Québec.
- d) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage ainsi nommé aura juridiction et autorité pour interpréter et appliquer les clauses de cette convention collective dans la mesure nécessaire pour décider du grief en cause, mais n'aura ni juridiction ni autorité pour changer, ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit des clauses de cette convention collective.
- e) La décision rendue par un arbitre ou un conseil d'arbitrage concernant tout grief soumis selon les dispositions susmentionnées, ne sera en aucun cas rétroactive à une date précédant la date à laquelle le grief a été soumis pour la première fois par écrit.
- f) Cette procédure ne s'appliquera pas aux employés en probation.

ARTICLE 9

CONFLIT D'INTÉRÊTS

L'employé devra éviter tout conflit d'intérêts entre lui et la Compagnie et devra révéler sans tarder toute situation présentant un problème réel ou possible sous ce rapport. A cette fin, il devra s'assurer du consentement de la Compagnie avant de se livrer à un autre emploi professionnel.

ARTICLE 10

AIDE FINANCIÈRE POUR ÉTUDES

- a) Sous le programme actuel d'aide financière pour études, la Compagnie encouragera ses employés travaillant sur une base normale de plein temps désireux de se développer ou de tenir à jour leur compétence technique. La Compagnie leur remboursera les frais complets de scolarité des cours terminés avec succès. Ces cours doivent avoir rapport à l'emploi ou contribuer à l'épanouissement de leur carrière.
- b) De plus, tout employé désireux de poursuivre ses études universitaires pourra demander, par écrit, une bourse équivalente à trois mois de salaire et un permis d'absence. Si sa demande est agréée, il recevra un mois de salaire au moment de l'inscription et le reste lorsqu'il aura terminé ses études avec succès, pourvu qu'il soit réembauché par la Compagnie ou qu'il offre ses services mais qu'il n'y ait pas de possibilité d'emploi.

Ces études doivent être à plein temps et durer une année académique normale ou l'équivalent. Lorsque l'employé sera réembauché, on s'attendra à ce qu'il rende des services proportionnels à l'octroi reçu.

ARTICLE 11

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- a) La durée de la période de probation sera de six (6) mois.
- b) La Compagnie consent à ce que l'Association affiche ses avis et autres annonces sur les babillards prévus à cet effet pourvu que leur affichage soit autorisé par la direction. La division des Ressources humaines fournira à l'Association des copies de tous les avis concernant les employés, avant de les afficher.
- c) L'Association reconnaît que la Compagnie doit remplir certaines obligations se rapportant à la sécurité nationale dans ses contrats avec le gouvernement et convient qu'aucune clause de cette convention ne vise à mettre la Compagnie en faute par rapport aux ententes de sécurité signées avec le gouvernement. C'est pourquoi, advenant le cas où Approvisionnement et Services Canada ou toute autre agence gouvernementale responsable des mesures de sécurité informe la Compagnie qu'un employé ne peut

ARTICLE 11 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

- travailler sur, ni avoir accès à des matières ou des documents classifiés, l'Association ne contestera pas toute action que la Compagnie pourrait raisonnablement prendre pour se conformer à ses obligations de sécurité envers le gouvernement.
- d) Une liste indiquant les dates d'ancienneté, les codes complets, les points établissant les niveaux et les salaires des employés, sera soumise à l'Association deux fois l'an, soit en janvier et en juin.
 - e) La division des Ressources humaines fournira à l'Association une liste hebdomadaire des changements touchant les employés, indiquant le nom, la section de frais et le code de référence d'évaluation des niveaux. Lorsque requis, cette liste comprendra ce qui suit : les nouveaux employés, les premières évaluations de niveau, changements de niveaux, permis d'absence de quatre semaines ou plus, ceux qui sont placés sur l'assurance invalidité prolongée, les mutations à cette unité de négociation ou hors de celle-ci, et les cessations d'emploi.
 - f) Pendant la durée de cette convention collective, la Compagnie déduira les cotisations du salaire des employés faisant partie de l'unité de négociation, et versera les sommes recueillies à l'Association; mais aucune déduction ou précompte ne sera fait à l'égard d'autres frais ou prélèvements syndicaux tels les droits d'entrée ou cotisations spéciales.
 - g) Les parties aux présentes consentent mutuellement à ce que chaque employé de la Compagnie, visé par cette convention collective, ait la pleine liberté de devenir ou non membre actif de l'Association.
 - h) Les retenues syndicales seront versées à l'Association tous les mois, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois qui suit celui durant lequel les salaires ont été payés. Une liste des retenues syndicales accompagnera le chèque.
 - i) L'Association informera la Compagnie, par écrit, du montant de la cotisation syndicale au moins un (1) mois avant tout changement apporté au montant de cette cotisation. Le mode de déduction des cotisations présenté par l'Association devra être adaptable au système de paie de la Compagnie.
 - j) La Compagnie fournira à l'Association tous renseignements pertinents en vue de régler les griefs qui résultent de l'application de cette convention collective.

ARTICLE 11 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

- k) La Compagnie reconnaît le droit de l'Association de former un comité de négociation composé d'au plus cinq (5) membres. L'Association informera la Compagnie par écrit du nom des membres du comité de négociation. La Compagnie défraiera le salaire des membres dudit comité de négociation pour le temps passé en rencontres de négociation avec la Compagnie durant les heures normales de travail.
- l) Un employé qui, pour des motifs personnels, désire un congé sans solde prolongé ne dépassant pas un (1) an peut en faire la demande à la division des Ressources humaines. Chaque cas sera traité selon son mérite.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

- a) L'ancienneté représente le statut d'un employé par rapport à la durée de son service avec la Compagnie. Elle ne sera pas établie avant la fin de la période de probation mais sera rétroactive à la date d'embauchage.
- b) L'ancienneté sera rompue et cessera d'être en vigueur si :
 - 1. l'employé démissionne;
 - 2. l'employé est congédié;
 - 3. l'employé s'absente de son travail pour une (1) semaine ou plus sans fournir d'explications acceptables à la Compagnie;
 - 4. l'employé s'absente au-delà de la durée d'un congé de maladie ou d'un congé sans solde autorisé à moins qu'il ne fournisse une raison acceptable pour avoir prolongé cette absence;
 - 5. l'employé a plus d'un an d'ancienneté au moment où il est mis à pied et n'est pas rappelé dans les dix-huit (18) mois qui suivent.
- c) Les congés de maternité seront régis par l'Ordonnance no. 17.

ARTICLE 13

VACANCES

- a) A moins de modifications apportées par les clauses subséquentes de cet article, les employés auront droit à des vacances annuelles payées ou à une paie de départ équivalente, d'après le tableau suivant :

ANCIENNETÉ AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE	DURÉE DES VACANCES EN JOURS OUVRABLES
Moins d'un an (période de probation incluse)	5/4 jours par mois
1 an à 2 ans inclusivement	15 jours
3 ans à 12 ans inclusivement	20 jours
13 ans à 21 ans inclusivement	25 jours
22 ans et plus	30 jours

La paie de vacances sera au taux de salaire courant en vigueur au moment où les vacances sont prises, ou au moment d'une paie de départ.

- b) L'année de vacances durant laquelle un employé accumulera ses vacances sera du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- c) Bien qu'il soit entendu que les vacances doivent être prises avant le 30 avril de l'année suivant l'année de vacances, on reconnaît que certaines circonstances peuvent survenir (exigences d'affaires, raisons personnelles) où l'employé ne peut pas prendre toutes les journées de vacances auxquelles il a droit au cours de la période réglementaire. Dans ce cas, à moins de dispositions contraires à l'article 13 d) et à la Loi des normes du travail du Québec, un maximum de deux (2) semaines de vacances peuvent être reportées et prises au cours des six (6) premiers mois de l'année qui suit. Un tel report de vacances doit être confirmé par écrit avant la fin de l'année de vacances; une copie de cette confirmation doit parvenir à la division des Ressources humaines.

ARTICLE 13- VACANCES (suite)

Il est entendu qu'une indemnité de vacances ne peut remplacer les vacances auxquelles l'employé a droit et que ce dernier est tenu de les prendre. Aucune entente ne sera prise en considération ou admise à moins que ce ne soit conforme à ce qui est prévu ci-haut.

- d) Tenant compte des exigences des affaires de la Compagnie, l'employé et son directeur détermineront ensemble quand et pour combien de temps l'employé pourra s'absenter pour ses vacances.

La Compagnie informera les employés au plus tard le 1er février de chaque année, de la période de fermeture prévue pour les vacances; si une troisième semaine est ajoutée à cette période, les employés en seront informés au plus tard le 15 avril de chaque année. La Compagnie peut exiger qu'un employé prenne ses vacances pendant cette période même si son droit à des vacances payées ne couvre pas toute cette période. Dans ce cas, on avisera l'employé au moins soixante (60) jours à l'avance.

ARTICLE 14

JOURS FÉRIÉS

- a) Un jour complet de congé payé sera accordé, au taux de base de l'employé, à chacun des jours suivants : le Vendredi Saint, la Fête de la Reine, la Fête Nationale, le Jour du Canada, la Fête du Travail et le Jour de l'Action de Grâce.
- b) Si l'un ou l'autre des congés énumérés plus haut tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré jour complet de congé.
- c) Les employés qui sont en congé sans solde ou en congé de maladie sans paie n'auront droit à aucune rémunération pour les jours fériés qui tombent pendant de telles absences.
- d) Si l'un de ces congés est observé pendant la période de vacances d'un employé, une journée additionnelle de vacances payées lui sera accordée.
- e) L'Association convient de respecter l'entente faite par l'AES(M) au sujet des jours fériés, incluant les congés à observer pendant les périodes des fêtes de Noël et du Nouvel An.
- f) Le nombre total de jours fériés par année ne sera pas inférieur à 12 1/2.

ARTICLE 15

ASSURANCE-VIE ACCIDENT VOYAGE

Il est convenu que, pendant la durée de cette convention collective, la Compagnie maintiendra en vigueur une police d'assurance-vie accident voyage se rapportant aux accidents pouvant survenir lors de voyages pour le bénéfice de la Compagnie. Celle-ci sera en tous points semblable à la présente police no 6940614, y compris tous les avenants qui y sont rattachés, l'un de ces avenants voulant que les bénéfices qui résultent de ladite police soient payables aux employés assurés ou à leurs héritiers en cas de décès.

ARTICLE 16

RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET DE RETRAITE

La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention les régimes d'assurance collective et de retraite en vigueur au moment de la signature de la présente convention.

ARTICLE 17

ALLOCATIONS POUR DÉPENSES D'AUTOMOBILE

L'usage du véhicule personnel d'un employé pour affaires de la Compagnie n'est pas obligatoire. Lorsqu'une telle utilisation est faite, des conditions et allocations raisonnables et équitables seront déterminées par la Compagnie.

ARTICLE 18

FONCTION DE JURÉ

Un employé qui est appelé à servir comme juré ou qui reçoit un subpoena pour comparaître en cour civile ou criminelle comme témoin sans être une partie en cause recevra de la part de la Compagnie la différence entre le paiement reçu pour ce devoir de juré ou pour le temps passé comme témoin et la rémunération qu'il aurait reçue, calculée selon son taux horaire, pour les heures régulières de travail qu'il a dû perdre de son horaire régulier de travail, sans toutefois excéder cinq (5) jours de sept heures et demie (7 1/2) par semaine. On paiera cette différence pour tout le temps où l'obligation d'agir comme juré ou témoin existe, mais seulement sur présentation d'une preuve documentaire établissant l'obligation d'agir comme juré ou comme témoin et d'un état du montant reçu à cet effet.

ARTICLE 19
INDEMNITÉ DE RELOGEMENT

La Compagnie étudiera la possibilité d'aider financièrement un employé muté à un lieu de travail l'obligeant à déménager. Cependant, chaque cas sera traité individuellement.

ARTICLE 20
GRÈVE ET LOCK-OUT

L'Association convient qu'il n'y aura aucune grève ou ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective et la Compagnie convient qu'il n'y aura aucun lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 21

ANNEXES

Les annexes auxquelles il est fait référence dans la présente convention y sont reliées et en font partie intégrante.

ARTICLE 22

DURÉE ET RENÉGOCIATION

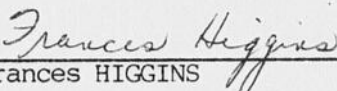
- a) Cette convention collective lie les parties aux présentes pour la période commençant le 16 septembre 1984 et se terminant le 15 septembre 1986.
- b) Advenant qu'avant la date d'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties désire négocier une nouvelle convention, elle devra envoyer un avis d'au moins huit (8) jours à l'autre partie, par poste recommandée, indiquant le jour, l'heure et l'endroit où la rencontre aura lieu. L'une ou l'autre des parties peut donner un tel avis dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention à moins qu'une autre date n'ait été convenue.

ARTICLE 22 - DURÉE ET RENÉGOCIATION (suite)

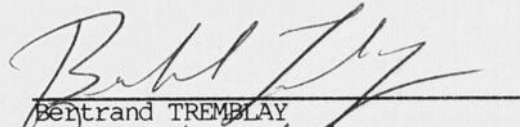
- c) Advenant que les négociations se prolongent au-delà de la date d'expiration de cette convention ou de la renégociation de celle-ci, la convention alors en vigueur le demeurera jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit signée.
- d) Toute prolongation sera d'une durée de moins d'un an à partir de la date d'expiration de la convention collective alors en vigueur. Cependant, il est entendu que durant un arrêt de travail dû à une grève ou un lock-out, la convention collective ne s'applique pas.
- e) Les deux parties comprennent et déclarent que si l'une des clauses de cette convention est ou devient à l'encontre des Statuts de la Province de Québec, d'un arrêté ministériel ou de nouveaux règlements s'y rapportant, ladite clause sera considérée nulle, ou elle sera appliquée de façon à se conformer aux nouvelles lois.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 31 jour de *mai* 1985.

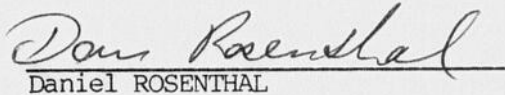
COMPAGNIE MARCONI CANADA



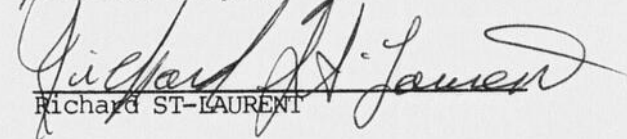
Frances HIGGINS



Bertrand TREMBLAY

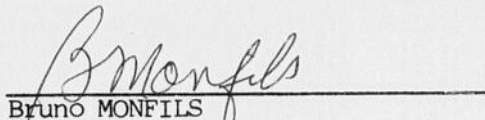


Daniel ROSENTHAL

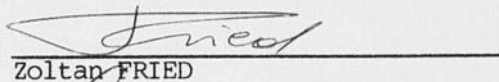


Richard ST-LAURENT

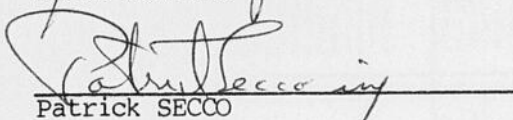
L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES (MARCONI)



Bruno MONFILS



Zoltan FRIED



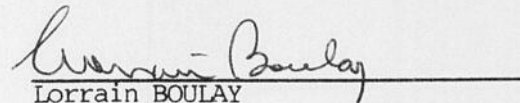
Patrick SECCO



François DEMERS



Laurens STELLEMA



Lorrain BOULAY

	FORMATION ET EXPERIENCE MINIMUMS	ATTRIBUTIONS	AUTORITÉ ET INFLUENCE	SURVEILLANCE REÇUE	LEADERSHIP ET DIRECTION EXERCÉS
1	Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent (*) avec peu ou pas d'expérience pratique. 1* tel que reconnu par l'Ordre des Ingénieurs du Québec (1 point)	Travaille sous l'étroite surveillance d'ingénieurs plus expérimentés. Normalement considéré comme ayant besoin d'entraînement portant sur les diverses phases du travail de l'ingénieur au bureau, à l'usine, à l'extérieur ou au laboratoire. Accomplit des tâches simples qui lui permettent d'acquiescer de l'expérience et de se familiariser avec les pratiques de la compagnie, notamment la préparation de plans simples, de dessins, de calculs, de coûts et bordereaux de matériel en conformité avec les codes, standards, plans ou autres devis établis. (1 point)	Peu de décisions techniques à prendre. Celles-ci sont de caractère routinier et s'appuient sur de nombreux précédents ou sur des méthodes clairement définies. Doit exercer un certain jugement concernant des parties spécifiques et limitées d'un projet de plus d'envergure assigné à un ingénieur expérimenté. (1 point)	Travaille sous la surveillance immédiate d'un ingénieur plus expérimenté. Le travail est révisé afin de déterminer s'il est exact, adéquat et conforme aux procédures prescrites. (1 point)	Il peut assigner du travail à quelques aides ou techniciens, et le vérifier. (1 point)
2	Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent, et de 2 à 3 ans d'expérience pratique depuis l'obtention du diplôme. (Voir note 1) (2 points)	Normalement considéré comme une continuation de l'entraînement et du développement de l'ingénieur. Le travail requiert l'évaluation, la sélection et l'application indépendantes de techniques, de processus et de critères courants d'ingénierie. Les tâches assignées sont d'une portée et d'une complexité limitées, faisant habituellement partie de travaux de plus d'envergure confiés à des ingénieurs plus seniors. Les problèmes sont habituellement résolus conjointement avec des ingénieurs plus expérimentés. Les tâches techniques exigent de la précision dans les calculs, de l'exactitude dans l'obtention des données requises et une conformité aux méthodes prescrites de vérification, d'analyse, de conception et de calculs. Les tâches typiques comprennent la conception et le développement d'équipements, les tests du matériel, la préparation de devis, l'étude de processus, la recherche, la préparation de rapports, ainsi que d'autres activités limitées comportant des aspects relativement peu complexes. (2 points)	Doit démontrer du jugement et de l'ingéniosité pour effectuer des adaptations et des modifications mineures à des techniques courantes d'ingénierie. Les problèmes inhabituels sont résolus conjointement avec le superviseur. Les décisions sont normalement prises selon les lignes de conduite établies et portent sur des solutions aux problèmes plutôt qu'aux résultats finals. (2 points)	Le travail est assigné au moyen d'instructions verbales et parfois écrites, donnant en détail les méthodes et les procédures à suivre. Ces instructions sont normalement données par un ingénieur plus expérimenté qui fournit le travail en détail et révisé des directives techniques. (2 points)	Il peut surveiller le travail de dessinateurs, inspecteurs et autres techniciens assignés à prêter leur concours dans l'exécution du travail. (2 points)
3	Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent, et de 4 à 5 ans d'expérience de travail depuis l'obtention du diplôme. (Voir note 1) (3 points)	Exécute un travail qui nécessite de l'originalité et du jugement dans l'évaluation, la sélection, l'adaptation et la modification indépendantes de techniques, de processus et de critères courants. Est reconnu comme pleinement compétent dans tous les aspects conventionnels de la matière traitée dans les tâches assignées, et a une bonne connaissance des principes et des pratiques dans les spécialités connexes. Conçoit de nouvelles approches à la solution des problèmes, travaille sous une surveillance et une direction immédiates, principalement en ce qui a trait à des problèmes singuliers ou controversables. Planifie, établit l'échancier et coordonne les phases détaillées d'ingénierie d'une partie d'un grand projet, ou de la totalité d'un projet d'envergure moyenne. (3 points)	Contribue à l'élaboration d'un plan d'action en vue d'atteindre des objectifs donnés. Effectue des études, analyses et interprétations indépendantes et tire ses propres conclusions. Les questions difficiles, complexes ou inhabituelles sont ordinairement laissées à une autorité supérieure. (3 points)	Le travail n'est généralement pas surveillé en détail et le degré de surveillance varie selon la tâche. Habituellement, des directives techniques sont disponibles pour la révision des plans de travail et pour l'obtention de conseils sur les caractéristiques inhabituelles de la tâche. (3 points)	Il peut donner des directives techniques à des ingénieurs de niveau inférieur ou aux techniciens affectés à un projet commun. La surveillance d'autres ingénieurs n'est pas habituellement une responsabilité continue ou régulière. (3 points)
4	Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent, et normalement de 6 à 8 ans d'expérience de travail dans le domaine de la spécialisation depuis l'obtention du diplôme. (Voir note 1) (4 points)	Ceci est le premier niveau de surveillance immédiate et soutenue d'autres ingénieurs, ou de spécialisation complète. Le travail nécessite l'application d'une connaissance approfondie et diversifiée des principes et des pratiques d'ingénierie dans les divers aspects des tâches assignées et dans les domaines connexes. Il planifie et dirige des projets dont la portée permet une réalisation indépendante, et il coordonne des travaux difficiles comportant des responsabilités. La nature des problèmes à résoudre l'oblige à modifier des directives établies, à élaborer de nouvelles approches, à appliquer, de façon nouvelle, les critères existants et à tirer des conclusions à partir de situations comparables. (4 points)	a) Surveillant, planifie, développe, coordonne et dirige un projet considérable d'ingénierie ou un nombre de petits projets ayant beaucoup d'éléments complexes. Est le porte-parole de son organisation lors de réunions pour résoudre d'importantes questions et afin de planifier et de coordonner le travail. Propose des recommandations sur le choix, la formation, l'évaluation et la discipline du personnel. b) Non-surveillant, exécute et souvent initie des travaux d'ingénierie complexes ou singuliers, nécessitant le développement de techniques et de méthodes nouvelles ou améliorées, et impliquant de fortes sommes d'argent. Les recommandations sont habituellement acceptées comme étant techniquement exactes et réalisables. (4 points)	Le travail est assigné en termes d'objectifs, de priorités relatives et de points critiques qui empêchent sur le travail d'autres unités. Le travail est accompli à l'intérieur de lignes de conduite générales, mais des directives de source informée sont disponibles. (4 points)	a) Surveillant: Il peut surveiller du personnel comprenant et des professionnels, et des non-professionnels. Il attribue le travail et en indique les grandes lignes, conseille sur des questions techniques, révisé le travail afin de déterminer s'il est techniquement exact et adéquat. b) Non-surveillant: Il peut exercer une autorité sur un petit groupe de personnes hautement qualifiées, engagées dans des projets techniques complexes. Ses recommandations techniques servent souvent à la direction et à la planification d'études complexes. (4 points)
5	Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent, et normalement de 9 à 12 ans d'expérience en ingénierie et/ou en administration depuis l'obtention du diplôme. (Voir note 1) (5 points)	Il a l'entière responsabilité technique pour interpréter, organiser, exécuter et coordonner des travaux assignés en termes de limites et d'objectifs généraux. Il entretient la liaison avec d'autres organismes ou compagnies. Il conçoit et planifie des projets d'ingénierie impliquant l'exploration du domaine, la définition du champ d'action, la sélection des problèmes devant être analysés et le développement d'approches et de concepts nouveaux. (5 points)	a) Surveillant: fait d'autorité des recommandations qui ont une importance majeure sur des activités complexes d'ingénierie. Négocie avec le personnel d'autres organisations afin de réaliser des objectifs globaux. Planifie, développe, coordonne et dirige un ou plusieurs projets d'ingénierie considérables et importants. Dirige un personnel d'ingénieurs de projet et d'assistants. Évalue le progrès et les résultats du travail du personnel, recommande des changements majeurs pour atteindre les objectifs. b) Non-surveillant: initie, planifie et dirige des travaux de recherche ou des travaux dans lesquels il faut faire œuvre de pionnier dans des domaines ou les données sont controversables ou inconnues, impliquant néanmoins de fortes sommes d'argent. Agit comme aviseur, conseiller, et révisé le travail en tant qu'autorité dans la spécialité. (5 points)	Le travail est assigné sous forme d'objectifs généraux à atteindre; il est révisé en termes de politiques générales, de choix judicieux d'approches et d'efficacité globale. (5 points)	a) Surveillant: Il surveille des groupes importants comprenant et des professionnels, et des non-professionnels. b) Non-surveillant: Exerce une autorité sur un petit groupe de professionnels hautement qualifiés, engagés dans des applications techniques complexes. (5 points)

ANNEXE "B"

8 septembre 1984 - 6 septembre 1985

Augmentation de salaire associée à l'Appréciation du Rendement
de l'Employé :

	<u>Intervalle de 6 mois</u>	<u>Intervalle de 12 mois</u>
Sous la moyenne	néant	néant
Moyenne	\$ 877.50 (33.75 aux 2 semaines)	\$2145.00 (82.50 aux 2 semaines)
Au-dessus de la moyenne	\$1306.50 (50.25 aux 2 semaines)	\$2749.50 (105.75 aux 2 semaines)
Excellente	ouvert	ouvert

ANNEXE "B-1"

en vigueur le 7 septembre 1985

Augmentation de salaire associée à l'Appréciation du Rendement
de l'Employé :

	<u>Intervalle de 6 mois</u>	<u>Intervalle de 12 mois</u>
Sous la moyenne	néant	néant
Moyenne	\$ 916.50 (35.25 aux 2 semaines)	\$2262.00 (87.00 aux 2 semaines)
Au-dessus de la moyenne	\$1384.50 (53.25 aux 2 semaines)	\$2925.00 (112.50 aux 2 semaines)
Excellente	ouvert	ouvert

ANNEXE "C"

ÉCHELLE DES SALAIRES

8 septembre 1984 - 6 septembre 1985

AUX DEUX SEMAINES

<u>NIVEAU</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PROGRESSION</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	915.00	1,101.00	1,134.00
2	1,044.75	1,385.25	1,445.25
3	1,261.50	1,626.00	1,679.25
4	1,500.75	1,882.50	2,008.50
5	1,758.00	2,055.00	2,351.25

MENSUELS

<u>NIVEAU</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PROGRESSION</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	1,982.50	2,385.50	2,457.00
2	2,263.63	3,001.38	3,131.38
3	2,733.25	3,523.00	3,638.38
4	3,251.63	4,078.75	4,351.75
5	3,809.00	4,452.50	5,094.38

ANNUELS

<u>NIVEAU</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PROGRESSION</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	23,790.00	28,626.00	29,484.00
2	27,163.50	36,016.50	37,576.50
3	32,799.00	42,276.00	43,660.50
4	39,019.50	48,945.00	52,221.00
5	45,708.00	53,430.00	61,132.50

ANNEXE "D"

ÉCHELLE DES SALAIRES

en vigueur le 7 septembre 1985

AUX DEUX SEMAINES

<u>NIVEAU</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PROGRESSION</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	969.75	1,167.00	1,202.25
2	1,107.75	1,468.50	1,532.25
3	1,337.25	1,723.50	1,779.75
4	1,590.75	1,995.75	2,129.25
5	1,863.75	2,178.00	2,492.25

MENSUELS

<u>NIVEAU</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PROGRESSION</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	2,101.13	2,528.50	2,604.88
2	2,400.13	3,181.75	3,319.88
3	2,897.38	3,734.25	3,856.13
4	3,446.63	4,324.13	4,613.38
5	4,038.13	4,719.00	5,399.88

ANNUELS

<u>NIVEAU</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PROGRESSION</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	25,213.50	30,342.00	31,258.50
2	28,801.50	38,181.00	39,838.50
3	34,768.50	44,811.00	46,273.50
4	41,359.50	51,889.50	55,360.50
5	48,457.50	56,628.00	64,798.50



A G R E E M E N T

between

CANADIAN MARCONI COMPANY

and

ENGINEERS AND SCIENTISTS' ASSOCIATION (MARCONI)

September 16, 1984 - September 15, 1986

I N D E X

<u>ARTICLE</u>	<u>TITLE</u>	<u>PAGE</u>
21	APPENDICES	14
17	CAR ALLOWANCE	13
9	CONFLICT OF INTEREST	8
8	DISAGREEMENT PROCEDURE	7
22	DURATION AND RENEGOTIATION	14
10	EDUCATIONAL ASSISTANCE	8
11	GENERAL PROVISIONS	8
16	GROUP INSURANCE AND RETIREMENT PLANS	13
14	HOLIDAYS	12
1	INTRODUCTION	1
18	JURY DUTY	13
3	MANAGEMENT RIGHTS	1
5	POLICY GOVERNING OVERALL REMUNERATION	5
2	RECOGNITION	1
19	RELOCATION ALLOWANCE	14
4	SALARY ADMINISTRATION	2
12	SENIORITY	10
20	STRIKE AND LOCK-OUT	14
7	TERMINATION	6
6	TRANSFERS	6
15	TRAVEL ACCIDENT LIFE INSURANCE	13
13	VACATIONS	11

I N D E X (cont'd)

<u>APPENDIX</u>	<u>TITLE</u>	<u>PAGE</u>
"A"	LEVEL ASSESSMENT MATRIX	16
"B"	SALARY INCREASE FOR PERFORMANCE AND GROWTH September 8, 1984 - September 6, 1985	17
"B-1"	SALARY INCREASE FOR PERFORMANCE AND GROWTH Effective September 7, 1985	18
"C"	SALARY SCALE: September 8, 1984 - September 6, 1985	19
"D"	SALARY SCALE: Effective September 7, 1985	20

A G R E E M E N T

Executed at Montreal, Province of Quebec, between Canadian Marconi Company, having its Executive Offices and principal place of business in the City and District of Montreal, at 2442 Trenton Avenue, hereinafter referred to as "the Company", party of the first part, and the Engineers and Scientists' Association (Marconi), hereinafter referred to as "the Association", party of the second part.

ARTICLE 1

INTRODUCTION

The intent of this Agreement is to recognize the community of interest that exists between the Company and its employees. Since the Company and the Association wish to cooperate to maintain harmonious relationships, consistent with their respective rights, these parties have outlined the following guidelines to achieve this purpose. Recognizing the special nature and significant contribution of its employees, the Company desires to provide a climate and working conditions most appropriate to their growth and development.

Whenever practicable, the Association will be given the opportunity to comment before major changes which directly affect the working conditions of the bargaining unit as a whole are made.

ARTICLE 2

RECOGNITION

All employees covered by the decision of the Labour Relations Board on June 14, 1973 and subsequent amendments thereto, shall be represented by the Engineers and Scientists' Association (Marconi) and shall be governed by this Agreement.

ARTICLE 3

MANAGEMENT RIGHTS

- a) Without restricting or limiting the generality of the provisions of this Agreement, the Association acknowledges that, among other rights and responsibilities belonging solely to the Company, it

ARTICLE 3 - MANAGEMENT RIGHTS (cont'd)

is the exclusive function of the Company to: direct the working force or personnel; describe the jobs; assign and schedule work; decide the amount and type of supervision, of machinery and technical equipment; determine methods, procedures and standards of operation; select, procure, design and engineer equipment; decide on the organizational placement of function, supervision and equipment; maintain order and efficiency; discipline for just cause and to require employees to observe the standard Company rules and regulations.

- b) It is understood and agreed that any and all of the rights, powers or authority the Company had prior to the signing of this Agreement, are retained by the Company, except those specifically delegated or modified by this Agreement, and any supplementary agreements that may hereafter be made. Except as otherwise expressly provided in this Agreement, nothing in this Agreement shall be deemed to limit the Company in any way in the exercise of the regular and customary functions of Management.

ARTICLE 4

SALARY ADMINISTRATION

It is the intent of the Salary Administration Plan to provide for reasonable career growth within the needs of the organization.

a) Classification

1. All employees are ranked in accordance with their functions using the modified O.E.Q. matrix attached as Appendix "A". This results in a point score for each employee.
2. Initial assessment and re-assessment of point scores will be done at the time of the employee's regular Performance Review. Management will provide references to be used by the superior to review the assessment with the employee within guidelines established and to ensure in-company comparability.
3. The Association and the employee will be given two weeks' notice before implementation of any downward reclassification.
4. Any disagreement will be reviewed and resolved by a representative of the Association and a representative from

ARTICLE 4 - SALARY ADMINISTRATION (cont'd)

Human Resources Division. The end result must be in line with the primary concept that in-company comparability must be maintained.

5. During the term of this Agreement, the parties will explore the application of a weighted factor system to determine the level of each employee.

b) Levels

Five levels have been established related to the point scores:

Level 1:	5 through 9 points
Level 2:	10 through 14 points
Level 3:	15 through 18 points
Level 4:	19 through 22 points
Level 5:	23 points and above

Salary relationships to these levels are in accordance with the scales shown in Appendices "C" and "D".

1. Employees' salaries will progress in each level by E.P.R. increases outlined in Appendices "B" and "B-1". This progress will be to the progression points of the levels as shown in Appendices "C" and "D". When an employee reaches these designated limits, further increases shall be the subject of individual recommendation and approval.
2. Normally, when an employee moves from one level to another, there shall be no salary adjustment for this move, only the appropriate E.P.R. increase shall apply, subject to the limits of the new level. When the change is from level 3 to level 4, the yearly E.P.R. increase will apply.
3. If an employee changes levels in such a way that his salary, after the E.P.R. increase, falls below the minimum of the level into which he has progressed, he shall be paid at least the minimum of the level.
4. If the re-assessment of an employee's point score results in a change downwards in level, that employee's salary shall not be reduced. However, future general increases will only apply to the extent that the salary falls within the new limits of the level.
5. An employee reclassified into this bargaining unit and who has at least six (6) months' service with the Company, shall

ARTICLE 4 - SALARY ADMINISTRATION (cont'd)

have his level assessment done immediately, provided that he continues to perform the same work.

c) Employee's Performance Review (EPR)

The EPR will be a review of the employee's performance in relation to established objectives as well as a review of his progress in terms of growth; the employee will have an opportunity at this time to discuss his career development. The EPR will take place after six (6) months in the case of a new employee and every six (6) months for those in levels 1, 2 and 3; those in levels 4 and 5 will be reviewed yearly. Salary increments, when applicable, will be in accordance with the amounts outlined in Appendices "B" and "B-1" and will be effective at the EPR's due date from the date on which the EPR is due.

It will be the responsibility of both the employee and his supervisor to complete the EPR in accordance with the procedure outlined on the form. The employee may solicit the help of Human Resources or of the Association if he encounters difficulties in having the process completed at the appropriate time and the employee or the Association may lodge a grievance under the disagreement procedure at Article 8, once the completion of an EPR is overdue by one (1) month.

d) Adjustment of Salaries

1. The salaries of employees on the payroll on September 7, 1984 and who are still on the payroll on the date of ratification of this agreement shall be increased by 4% effective September 8, 1984 and subject to Article 4(b)4.
2. The salary scale in effect from September 8, 1984 to September 6, 1985 is attached herewith as Appendix "C".
3. EPR increases in effect from September 8, 1984 to September 6, 1985 shall be as shown in Appendix "B" attached here with which was determined as follows: for increases at 6-month intervals: 2% of level 3 maximum for normal performance and 3% of level 3 maximum for above average performance; for increases at 12-month intervals: 3.5% of level 5 maximum for normal performance and 4.5% of level 5 maximum for above average performance.

- e) 1. Effective September 7, 1985, salaries shall be increased by 4%, subject to Article 4(b)4.

ARTICLE 4 - SALARY ADMINISTRATION (cont'd)

2. The salary scale in effect from September 7, 1985 is attached herewith as Appendix "D".
3. E.P.R. increases in effect from September 7, 1985 shall be as shown in Appendix "B-1" attached herewith which was determined as per Article 4 d)3. above.

ARTICLE 5

POLICY GOVERNING OVERALL REMUNERATION

- a) It is recognized that the growth of an employee and his contribution to the Company's success are dependent on his ability and freedom to control his work schedule within the norm established.
- b) Therefore, in consideration of this flexibility in working hours, the salary scale provided, the additional vacations granted, the opportunity to obtain time off for: i) excessive extra hours worked; ii) personal and compassionate reasons; iii) illness; his salary shall normally remain constant.
- c) However, the Company reserves the right to stop the pay of employees for absences due to acts of God of long duration and also from those who should abuse this policy. In cases where total disability lasts more than six months, the employee would then be placed on Long Term Disability.
- d) When an employee determines that he will have an excessive work load for a protracted period, he shall notify the senior Engineering Manager in his division with copies to the Vice-President of the Division, Human Resources Division and the Association. From the date of this notification, all time worked in excess of 37 1/2 hours per week shall be authorized and recorded. The first 24 hours in each successive 8-week period from the date of notification will not be compensated. Any authorized time in excess of the 24 hours shall be paid at straight time.
- e) For the purpose of clause (d), time off for illness, compassionate leave, vacation or holidays, shall be considered as time worked. Any time actually worked on holidays or during vacations shall also be considered as time worked.
- f) Field Assignments

In North America, under normal working conditions, overtime will be treated in accordance with the concept of clauses (a), (b) and

ARTICLE 5 - POLICY GOVERNING OVERALL REMUNERATION (cont'd)

(d) of this article. However, from time to time, there may be projects which require either excessive constant overtime and/or abnormal working or living conditions and, in these cases, special arrangements will be made for additional remuneration.

ARTICLE 6

TRANSFERS

- a) The Company will encourage the growth of its employees by providing them with the opportunity to discuss, if they so wish, with Human Resources representatives their preferred field of specialty. This discussion will be kept confidential if requested by the employee.

b) Information Notice

The Company will, whenever possible, make employees aware, by posting an information notice, that additional experienced engineers are being sought. Employees who so request will be considered for such vacancies. However, the determination of such things as: best qualified employee, feasibility of transfer, etc. remains exclusively with the Company.

ARTICLE 7

TERMINATION

- a) When an employee's employment is terminated by the Company, except in the case of discharge for cause, he shall be given notification of such termination, consisting of one week per year of service up to 15 years, with a minimum of three months. From 16 to 25 years of service, he shall be granted 15 weeks plus 1 1/2 week per year of service above 15. From 26 years of service, he shall be granted 30 weeks plus 2 weeks per year of service above 25. This period of notice shall be exclusive of any vacations due. During this period, he shall be granted reasonable opportunity to seek employment elsewhere. The employee shall also be given the choice of notice or separation pay, or any combination of the two.
- b) This termination treatment shall not be granted to a probationer who will receive two weeks' notice or pay in lieu thereof.

ARTICLE 7 - TERMINATION (cont'd)

- c) On resignation, employees will be expected to give a minimum of one month's notice.
- d) While it is the intent of the Company to make a telephone available, and to provide some secretarial services to employees during their notice period, the Company reserves the right, in certain cases, after discussion with the Association, to require that an employee on notice, leave the premises and not return. In the latter case, the Company will accept and transfer mail and telephone messages.

ARTICLE 8

DISAGREEMENT PROCEDURE

- a) It is recognized by both parties that most difficulties affecting employees should normally be resolved through discussion between the individual and his superior.
- b) If a disagreement arises that cannot be resolved between an individual and his superior, it will be considered by the Vice-President of the Division or his delegate, a Representative of the Association and a Representative of Human Resources Division, who shall meet together to review the problem and propose ways to resolve it within the spirit of this Agreement. Disagreements should be resolved as soon as possible but not later than ten (10) working days after their occurrence. A disagreement submitted in (b) shall be considered resolved if it is not processed to (c) within thirty (30) working days from date of submission.
- c) If the disagreement is not resolved, it shall be submitted to an Arbitrator or Board of Arbitration in accordance with the provisions of the Quebec Labour Code.
- d) The Arbitrator or Board of Arbitration so appointed shall have jurisdiction and authority to interpret and apply the provisions of this Agreement insofar as shall be necessary for the determination of such grievance, but shall not have jurisdiction or authority to alter in any way or to add to or subtract from or modify any of the terms of this Agreement.
- e) The award of an Arbitrator or Board of Arbitration with respect to any grievance which may be submitted, as provided for above, shall in no case be made retroactive to a date prior to the date upon which such grievance was first submitted in writing.
- f) This procedure shall not be applicable to probationers.

ARTICLE 9

CONFLICT OF INTEREST

An employee should avoid any conflict of interest with the Company and should immediately disclose any real or potential problem which may develop in this area. To this end, he shall seek the Company's consent before engaging in other professional employment.

ARTICLE 10

EDUCATIONAL ASSISTANCE

- a) The Company will encourage, through its existing educational assistance program, employees working on a regular full-time basis wishing to maintain their technical competence and to develop themselves. The Company will reimburse full tuition fees of those courses passed. The courses must be job-related or conducive to career growth.

- b) Also, those employees desiring to improve their educational University standing may request, in writing, a grant equivalent to three months' salary and a leave of absence. If his request is granted, he shall receive one month's salary at registration, and the balance upon successful completion of his studies provided that he is re-employed by the Company or he offers his services but there is no opportunity for employment.

These studies must be of a full time nature and cover the duration of a normal academic year or its equivalent. Upon re-employment, it is expected that the employees will render services commensurate with the grant received.

ARTICLE 11

GENERAL PROVISIONS

- a) The duration of the probationary period will be six (6) months.

- b) The Company agrees to the posting on available notice boards, by the Association, of announcements and notices provided that they are authorized for posting by Management. The Human Resources Division shall supply the Association, in advance of posting, with copies of all notices pertaining to employees.

ARTICLE 11 - GENERAL PROVISIONS (cont'd)

- c) The Association recognizes that the Company has certain obligations pertaining to Security in its contracts with the Government and agrees that nothing contained in this Agreement is intended to place the Company in violation of its Security Agreement with the Government. Therefore, in the event that Supply and Services Canada or any other Government Agency concerned with Security regulations advises the Company that an employee is restricted from work on, or access to, classified information or material, the Association will not contest any action the Company may reasonably take to comply with its Security obligations to the Government.
- d) A list of seniority dates, full codes, level assignment points and salaries, shall be submitted to the Association semi-annually, during January and June.
- e) The Human Resources Division will provide the Association with a weekly list of changes which affect employees, showing name, cost centre number and level assessment code reference. As required, this list will show the following: new hires, first level assessments, changes of levels, leaves of absence of four weeks or more, placements under LTD plan, transfers to or from this Bargaining Unit and terminations.
- f) During the term of this Agreement, the Company will deduct dues from the earnings of employees in the Bargaining Unit, to be remitted by the Company to the Association; but no such deduction or check off will be made with respect to any other Association charges or levies such as initiation fees or assessments.
- g) The parties hereto mutually agree that any employee of the Company covered by this Agreement shall have complete freedom of choice as to becoming an active member or not of the Association.
- h) The sums so deducted will be paid to the Association monthly, not later than the fifteenth (15th) day of the month following the month in which payment of earnings was made. A list of dues deducted will be provided with the cheque.
- i) The Association will advise the Company, in writing, of the amount of the Association dues at least one (1) month before any change in the dues. The dues deduction structure presented by the Association must be adaptable to the Company's payroll system.

ARTICLE 11 - GENERAL PROVISIONS (cont'd)

- j) The Company will supply to the Association relevant information necessary to resolve grievances resulting from the application of this Agreement.
- k) The Company recognizes the right of the Association to form a negotiation committee made up of no more than five (5) members. The Association will inform the Company, in writing, of the name of the members of its negotiation committee. The Company will pay the salary of members of this committee for the time spent in negotiation meetings with the Company during normal working hours.
- l) An employee who, for personal reasons, may require an extended leave of absence not exceeding one (1) year, may submit such request to the Human Resources Division. Each case will be assessed on its own merits.

ARTICLE 12

SENIORITY

- a) Seniority is the status of an employee with respect to length of service in the Company's employ. It shall not be established until the probationary period has been served but shall then count from the date of engagement.
- b) Seniority shall be broken and cease to exist if:
 - 1. the employee resigns;
 - 2. the employee is discharged;
 - 3. the employee is absent from work for one week or more without submitting an explanation acceptable to the Company;
 - 4. the employee is absent beyond the time limit of an authorized sick leave or leave of absence unless acceptable reasons for such extended absence be furnished;
 - 5. the employee has more than one year's seniority at the time he is laid off and he is not re-employed within a period of eighteen (18) months.
- c) Maternity leaves shall be in accordance with Ordinance No.17.

ARTICLE 13

VACATIONS

- a) Except as modified by subsequent clauses of this Article, employees shall be entitled to an annual vacation with pay or separation pay in lieu thereof, in accordance with the following table:

SENIORITY AT APRIL 30 OF EACH YEAR	DURATION OF VACATION IN WORKING DAYS
Less than 1 year (probationary period included)	5/4 days per month
1 year to 2 years inclusive	15 days
3 years to 12 years inclusive	20 days
13 years to 21 years inclusive	25 days
22 years and over	30 days

Vacation pay shall be at the current salary rate in effect when the vacation is taken or separation pay in lieu thereof is made.

- b) The vacation year during which an employee will accrue his vacation shall be from May 1 of one year through April 30 of the following year.
- c) While it is understood that vacations must be taken prior to April 30 of the year which follows the vacation year, it is recognized that certain situations may arise (business exigencies, personal situations) where the employee may not take all the vacations to which he is entitled during the prescribed period. Therefore, except as provided for in Article 13 d) and by the Quebec Labour Standards Act, up to a maximum of two (2) weeks' vacation may be postponed and taken in the first six months of

ARTICLE 13 - VACATIONS (cont'd)

the following year. Such postponement of vacations must be confirmed in writing with a copy sent to Human Resources prior to the end of the vacation year.

It is to be understood that vacation pay shall not be granted in lieu of vacation and that employees entitled to vacation are to take their vacation. No other arrangement will be acknowledged or accepted except as provided for above.

- d) Subject to the exigencies of Company business, time and duration of vacations shall be determined by the employee and his Manager. The Company will advise employees, no later than February 1 of each year, of the planned vacation shutdown period; if a third week is added to the vacation shutdown period, employees will be so advised no later than April 15 of each year. The Company may require that the employee take his vacation during this vacation shutdown, even though his paid vacation entitlement may not cover the whole period. In this case, the employee will be notified not less than sixty (60) days in advance.

ARTICLE 14

HOLIDAYS

- a) A full paid holiday will be granted at the employee's basic rate on the following days: Good Friday, Victoria Day, National Holiday, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day.
- b) If any of the above-mentioned holidays falls on a Saturday or a Sunday, the Monday following will be considered a full holiday.
- c) Employees on leave of absence or on sick leave without pay will not be entitled to payment for any of the above-mentioned holidays occurring during such leave.
- d) Should any of the above-mentioned holidays be observed during an employee's vacation period, an additional day's vacation with pay will be granted.
- e) The Association agrees to abide by the holiday agreement made by SEA(M), including the holidays to be observed during the Christmas/New Year periods.
- f) The total holidays per year shall not be less than twelve and a half (12 1/2).

ARTICLE 15

TRAVEL ACCIDENT LIFE INSURANCE

It is agreed that, during the term of this Agreement, the Company shall maintain in force a travel accident life insurance policy covering accidents while travelling on Company business, similar in all respects to the present policy Number 6940614, including all endorsements thereon, one of which provides that the benefits payable under said policy are payable to the insured employees or their heirs in the event of death.

ARTICLE 16

GROUP INSURANCE AND RETIREMENT PLANS

The Company undertakes to maintain in force, for the duration of the present collective agreement, the group insurance and the pension plans in force at the date of signing of the present agreement.

ARTICLE 17

CAR ALLOWANCE

The use of an employee's personal vehicle on Company business is not compulsory. When such use is authorized, fair and reasonable conditions and allowances will be determined by the Company.

ARTICLE 18

JURY DUTY

An employee who is called for Jury Duty or who is subpoenaed to appear before the civil and criminal courts as a witness and is not an interested party, will be compensated by the Company for the difference between payment received for such Jury Duty or for such time spent as a witness and the pay he would have received for the straight time hours he was thereby required to lose from his regular work schedule but not to exceed five (5) seven and one-half hours days per week, computed at his hourly rate. Differential payment shall be made so long as such Jury Duty or such witness obligation continues only upon

ARTICLE 18 - JURY DUTY (cont'd)

presentation of documentary proof of such Jury Duty or such witness obligation and the payment received therefor.

ARTICLE 19

RELOCATION ALLOWANCE

The Company will consider monetary assistance to an employee who is transferred to a place of work which requires that he move his residence. However, this will be done on an individual basis.

ARTICLE 20

STRIKE AND LOCK-OUT

The Association agrees that there will not be any strike or work slow-down for the duration of the present collective agreement and the Company agrees that there will not be any lock-out for the duration of the present collective agreement.

ARTICLE 21

APPENDICES

The appendices referred to in the present agreement form an integral part hereof.

ARTICLE 22

DURATION AND RENEGOTIATION

- a) This Agreement shall be binding upon the parties hereto for the period beginning on the 16th day of September 1984 and ending on the 15th day of September 1986.
- b) In the event that prior to the expiration date of this Agreement either party desires to negotiate a new agreement, at least eight (8) days' notice in writing by registered mail, shall be given to the other party, stating the day, hour and place where its Representatives will be ready to meet. Either party may give such notice within the ninety (90) days preceding the expiration of the agreement unless another date is agreed upon.

ARTICLE 22 - DURATION AND RENEGOTIATION (cont'd)

- c) In the event of negotiations extending beyond the date of termination of this Agreement, or any renegotiation thereof, the existing agreement shall remain effective until such time as a new agreement is executed.
- d) Any extension shall be for a period of less than one year from the date of expiry of the existing agreement. However, it is understood that the collective agreement does not apply during a work stoppage due to a strike or a lock-out.
- e) The parties understand and declare that in case any provisions of this Agreement are now or hereafter inconsistent with any Statute of the Province of Quebec or any Order-in-Council or Regulations passed thereunder, such provisions shall be to that extent only deemed null and void or shall be applied in such a manner as will conform with the law.

IN WITNESS WHEREOF WE HAVE SIGNED, on this 31st day of May 1985.

CANADIAN MARCONI COMPANY

Frances Higgins
Frances HIGGINS

Bertrand Tremblay
Bertrand TREMBLAY

Daniel Rosenthal
Daniel ROSENTHAL

Richard St-Laurent
Richard ST-LAURENT

ENGINEERS AND SCIENTISTS' ASSOCIATION (MARCONI)

Bruno Monfils
Bruno MONFILS

Zoltan Fried
Zoltan FRIED

Patrick Secco
Patrick SECCO

François Demers
François DEMERS

Laurens Stellema
Laurens STELLEMA

Lorraine Boulay
Lorraine BOULAY

	Minimum Education and Experience	Duties	Authority and Influence	Supervision Received	Leadership and Direction Exercised
1	Bachelor's degree in Engineering or Applied Science or its equivalent (*) with little or no practical experience * as recognized by the Order of Engineers of Quebec. [1 Point]	Works under close supervision of more experienced engineers. Normally considered to require training in various phases of office, plant, field or laboratory engineering work. Performs simple tasks which provide experience and familiarization with practices of the company. Typical tasks are: preparation of simple plans, designs, calculations, costs and bills of material in accordance with established codes, standards, drawings or other specifications. [1 Point]	Few technical decisions are called for and these will be of routine nature with ample precedent or clearly defined procedures as guide lines. Limited judgment is used on specific and limited portions of a broader assignment of an experienced engineer. [1 Point]	Works under direct supervision of a more experienced engineer. Work is reviewed for accuracy and adequacy and conformance with prescribed procedures. [1 Point]	May assign and check work of a few aids or technicians. [1 Point]
2	Bachelor's degree in Engineering or Applied Science or its equivalent with two to three years of practical experience from the graduation level. (See note 1) [2 Points]	Normally regarded as a continuing portion of an engineer's training and development. Work requires independent evaluation, selection and application of standard engineering techniques, procedures and criteria. Assignments are of limited scope and complexity, usually minor phases of broader assignments of more senior engineers, and problems are usually solved jointly with more experienced engineers. Technical tasks require accuracy in calculations, completeness of data and adherence to prescribed testing, analysis, design or computational methods. Typical tasks involve equipment design, and development, tests of materials, preparation of specifications, process study, research investigations, report preparation and other limited activities with relatively few complex features. [2 Points]	Judgment and ingenuity are required in making minor adaptations and modifications to standard engineering techniques. Unusual problems are solved jointly with supervisor. Decisions made are normally within established guide lines and deal with solutions to problems rather than end results. [2 Points]	Duties are assigned with detailed oral and occasionally written instructions as to methods and procedures to be followed. Instructions normally given by a more senior engineer who reviews work in detail and provides technical guidance. [2 Points]	May supervise the work of draftsmen, inspectors and other technicians assigned to assist in the work. [2 Points]
3	Bachelor's degree in Engineering or Applied Science or its equivalent with four to five years working experience from the graduation level. (See note 1) [3 Points]	Performs work requiring originality and judgment in the independent evaluation, selection adaptation and modification of standard techniques, procedures and criteria. Is recognized as fully competent in all conventional aspects of the subject matter of assignments and has a good knowledge of principles and practices in related specialties. Devises new approaches to problems; receives direct supervision and guidance primarily on novel or controversial problems. Plans, schedules and coordinates detailed engineering phases in part of a major project or in a total project of moderate scope. [3 Points]	Participates in planning to achieve prescribed objectives. Makes independent studies, analyses, interpretations and conclusions. Difficult, complex or unusual matters are generally referred to a higher authority. [3 Points]	Work is not generally supervised in detail and amount of supervision varies depending upon the assignment. Usually technical guidance is available to review work programs and to advise on unusual features of assignment. [3 Points]	May give technical guidance to engineers of less standing or technicians assigned to work on a common project. Supervision over other engineers not usually a regular or continuing responsibility. [3 Points]
4	Bachelor's degree in Engineering or Applied Science or its equivalent normally with six to eight years of working experience in the field of specialization from the graduation level. (See note 1) [4 Points]	This is the first level of direct and sustained supervision of other engineers or of full specialization. Work requires application of intensive and diversified knowledge of engineering principles and practices in broad areas of assignments and related fields. Plans and conducts projects having scope for independent accomplishment and coordinates difficult and responsible assignments. Assigned problems make it necessary to modify established guide lines, devise new approaches, apply existing criteria in new ways and draw conclusions from comparative situations. [4 Points]	a) Supervisory: plans, develops, coordinates and directs a large engineering project or a number of small projects with many complex features. Represents the organization in conference to resolve important questions and to plan and coordinate work. Makes recommendations concerning selection, training, rating and discipline of staff. b) Non-supervisory: carries out and often initiates complex or novel engineering assignments requiring development of new or improved techniques and procedures, involving large sums of money. Recommendations usually accepted as technically accurate and feasible. [4 Points]	Work is assigned in terms of objectives, relative priorities and critical areas that impinge on work of other units. Work is carried out within broad guidelines, but informed guidance is available. [4 Points]	a) Supervisory: may supervise staff both professional and non-professional employees. Assigns and outlines work, advises on technical matters, reviews work for technical accuracy and adequacy. b) Non-supervisory: may exercise authority over a small group of highly qualified persons engaged in complex technical projects. Technical recommendations often used to guide and plan complex investigations. [4 Points]
5	Bachelor's degree in Engineering or Applied Science or its equivalent normally with nine to twelve years of engineering and/or administrative experience from the graduation level. (See note 1) [5 Points]	Has full technical responsibility for interpreting, organizing, executing and coordinating assignment of broad general objectives and limits. Maintains liaison with other organizations or companies. Conceives and plans engineering projects involving exploration of subject area, definition of scope, selection of problems for investigation and development of novel concepts and approaches. (5 Points)	a) Supervisory: makes authoritative recommendations which have important impact on complex engineering activities. Negotiates with key officials in other organizations to achieve overall objectives. Plans, develops, coordinates, directs one or more large and important engineering projects. Directs staff of project engineers and assistants. Evaluates progress and results of staff work; recommends major changes to achieve objectives. b) Non-supervisory: initiates, plans and conducts research or other work requiring pioneering in areas in which large blocks of data are controversial or unknown, yet involve large amounts of money. Performs advisory, consulting and review work as authoritative specialist. [5 Points]	Work is assigned only in terms of broad objectives to be accomplished, and is reviewed for policy, soundness of approach and general effectiveness. [5 Points]	a) Supervisory: supervises large groups containing both professional and non-professional staff. b) Non-supervisory: exercises authority over a small group of highly qualified professional personnel engaged in complex technical applications. [5 Points]

APPENDIX "B"

September 8, 1984 - September 6, 1985

Salary increase for performance and growth:

	<u>6 Month Interval</u>	<u>12 Month Interval</u>
Below normal	Nil	Nil
Normal	\$ 877.50 (33.75 b/w)	\$2145.00 (82.50 b/w)
Above average	\$1306.50 (50.25 b/w)	\$2749.50 (105.75 b/w)
Excellent	Open	Open

APPENDIX "B-1"

Effective September 7, 1985

Salary increase for performance and growth:

	<u>6 Month Interval</u>	<u>12 Month Interval</u>
Below normal	Nil	Nil
Normal	\$ 916.50 (35.25 b/w)	\$2262.00 (87.00 b/w)
Above average	\$1384.50 (53.25 b/w)	\$2925.00 (112.50 b/w)
Excellent	Open	Open

APPENDIX "C"

SALARY SCALE

September 8, 1984 - September 6, 1985

BI-WEEKLY

<u>LEVEL</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PROGRESSION</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	915.00	1,101.00	1,134.00
2	1,044.75	1,385.25	1,445.25
3	1,261.50	1,626.00	1,679.25
4	1,500.75	1,882.50	2,008.50
5	1,758.00	2,055.00	2,351.25

MONTHLY

<u>LEVEL</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PROGRESSION</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	1,982.50	2,385.50	2,457.00
2	2,263.63	3,001.38	3,131.38
3	2,733.25	3,523.00	3,638.38
4	3,251.63	4,078.75	4,351.75
5	3,809.00	4,452.50	5,094.38

YEARLY

<u>LEVEL</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PROGRESSION</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	21,372.00	25,720.50	26,481.00
2	24,394.50	32,350.50	33,754.50
3	29,464.50	37,986.00	39,214.50
4	35,061.00	43,972.50	46,917.00
5	41,067.00	48,009.00	54,931.50

APPENDIX "D"

SALARY SCALE

Effective September 7, 1985

BI-WEEKLY

<u>LEVEL</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PROGRESSION</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	969.75	1,167.00	1,202.25
2	1,107.75	1,468.50	1,532.25
3	1,337.25	1,723.50	1,779.75
4	1,590.75	1,995.75	2,129.25
5	1,863.75	2,178.00	2,492.25

MONTHLY

<u>LEVEL</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PROGRESSION</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	2,101.13	2,528.50	2,604.88
2	2,400.13	3,181.75	3,319.88
3	2,897.38	3,734.25	3,856.13
4	3,446.63	4,324.13	4,613.38
5	4,038.13	4,719.00	5,399.88

YEARLY

<u>LEVEL</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PROGRESSION</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	25,213.50	30,342.00	31,258.50
2	28,801.50	38,181.00	39,838.50
3	34,768.50	44,811.00	46,273.50
4	41,359.50	51,889.50	55,360.50
5	48,457.50	56,628.00	64,798.50