

NOM

NO

03049-4

C.A.E. 3350 NO.CONV. 30494
AFFIL. 12 NB.EMPL. 120
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 0 63
PERS.VIS. 3 NO.ACC. M01620039
DATE ENR.851007

30494

84-05-12

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 4 0 9 6

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 retusé

03049-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1620-39
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-03-27	85-04-09		84-05-13	86-05-12	120

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Ass. des Employés en Communication: Electronique & Aérospatiale (RCA SPAR) 4404 St-Antoine Ouest Montréal, Qué H4C 1C9	<input type="checkbox"/> Déposant RCA Inc 2001 Voie de Service Nord Rte Trans-Canadienne Ste-Anne de Bellevue, Qué H9X 3L3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties La Société de Vente RCA Inc Att.: M. Louis Fortin 5575 Ave Royalmount Montréal, Qué H4P 1J8	E.V.: voir ci-dessous Région <u>06-06</u> Activité <u>3399 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

ETABLISSEMENTS VISES:- 5575 Ave Royalmount, V. Mt-Royal
 375 boul Décarie, V. St-Laurent
 300 Léo Parizeau, La Tour, Montréal

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette Dovid /sg	85-04-19

Pour renseignements

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

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

1620-39
85 AVR -9 14 26

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

entre

R C A I N C.

Montréal, Québec

ci-après appelée la "COMPAGNIE"

et

L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS EN COMMUNICATIONS,

ÉLECTRONIQUE ET AÉROSPATIALE (RCA-SPAR)

ci-après appelée l'"ASSOCIATION"

1984 - 1986

TABLE DES MATIÈRES

	Page
But général.....	1
Reconnaissance syndicale.....	1
Droits et fonctions de la direction.....	2
Structure de la compagnie.....	2
Tableaux d'affichage.....	2
Heures de travail et temps supplémentaire.....	3
Classification des employés.....	5
Salaires.....	7
Sécurité.....	10
Voyages d'affaires.....	10
Assurances collectives.....	10
Continuité de service.....	11
Ancienneté.....	12
Cas de discipline.....	15
Promotions.....	16
Sécurité et santé.....	17
Devoirs de nature judiciaire.....	17
Vacances annuelles.....	17
Remise de cotisation (formule Rand).....	17
Dirigeants et représentants de district.....	18
Congé autorisé.....	19
Congé de maladie autorisé.....	20
Plaintes et griefs.....	20
Arbitrage.....	22
Réunion conjointe.....	23
Grève et lock-out.....	23
Discrimination.....	23
Avis à l'association.....	24
Renouvellement et expiration.....	24
Annexe 1: Echelle de salaire à la quatorzaine.....	25
Annexe 1: Evaluation du rendement au mérite et augmentation salariale.....	27
Annexe 2: Congés de maladie.....	30
Annexe 3: Vacances annuelles.....	32
Annexe 4: Formule d'autorisation pour déduction des cotisations.....	36
Annexe 5: Travail à l'extérieur.....	37
Annexe "A" Heures particulières de travail - Division du service.....	38
Lettre d'entente entre: Indemnité de fin d'emploi....	39

CONVENTION COLLECTIVE

BUT GÉNÉRAL

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

RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

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

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

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

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

DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

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

STRUCTURE DE LA COMPAGNIE

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

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

TABLEAUX D'AFFICHAGE

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

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

La semaine normale de travail des employés régie par la présente convention (exception faite de ceux désignés à la Section 6.02 ci-dessous) est de trente-sept heures et demie (37 1/2) du lundi au vendredi, n'excédant pas sept heures et demie (7 1/2) par jour, de 8h30 le matin à 17h. La Compagnie a le droit de changer les heures de travail conformément aux changements intervenus dans les horaires de production. Toutefois, l'Association sera informée à l'avance de tels changements.

6.01

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

6.02

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

Les jours fériés suivants seront observés:

6.03

Ste-Anne et Royalmount

Fête de la Reine	21 mai 1984	20 mai 1985
Saint-Jean-Baptiste	25 juin 1984	24 juin 1985
Fête du Canada	2 juil. 1984	1 juil. 1985
Fête du Travail	3 sept. 1984	2 sept. 1985
Fête de l'Action de grâces	8 oct. 1984	14 oct. 1985
Congé mobile	24 déc. 1984	24 déc. 1985
Jour de Noël	25 déc. 1984	25 déc. 1985
Lendemain de Noël	26 déc. 1984	26 déc. 1985
Congé mobile	27 déc. 1984	27 déc. 1985
Congé mobile	28 déc. 1984	30 déc. 1985
Congé mobile	31 déc. 1984	31 déc. 1985
Jour de l'An	1 janv. 1985	1 janv. 1986
Vendredi Saint	5 avril 1985	28 mars 1986

375, boul. Décarie, Ville Saint-Laurent

Fête de la Reine	21 mai 1984	20 mai 1985
Saint-Jean-Baptiste	25 juin 1984	24 juin 1985
Fête du Canada	2 juil. 1984	1 juil. 1985
Fête du Travail	3 sept. 1984	2 sept. 1985
Fête de l'Action de grâces	8 oct. 1984	14 oct. 1985

Congé mobile	24 déc. 1984	24 déc. 1985
Jour de Noël	25 déc. 1984	25 déc. 1985
Lendemain de Noël	26 déc. 1984	26 déc. 1985
Congé mobile	31 déc. 1984	31 déc. 1985
Jour de l'An	1 janv. 1985	1 janv. 1986
Congé mobile	2 janv. 1985	2 janv. 1986
Vendredi Saint	5 avril 1985	28 mars 1986

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Compagnie avisera l'Association dès que possible, et dans tous les cas au moins soixante (60) jours avant, de la venue de changements technologiques causant des mises à pied ou des changements importants dans les classifications d'emplois. 7.12

SALAIRES

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

Il est admis qu'à compter du 14 mai 1984, les taux de salaire de chaque classification d'emploi sujets à la présente et les salaires à la quatorzaine de chaque employé sur la liste de paie à cette date seront augmentés de cinq pour-cent (5%) par rapport aux taux des classifications d'emploi et des salaires à la quatorzaine en vigueur le 13 mai 1984. 8.02

A compter du 13 mai 1985, les taux de salaires de chaque classification d'emploi sujets à la présente et les salaires à la quatorzaine de chaque employé sur la liste de paie à cette date seront augmentés de quatre pour-cent (4%) par rapport aux taux de classifications d'emploi et des salaires à la quatorzaine en vigueur le 12 mai 1985. 8.03

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SÉCURITÉ

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

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

VOYAGES D'AFFAIRES

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

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

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

ASSURANCES COLLECTIVES

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

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

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

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

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

CONTINUITÉ DE SERVICE

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

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

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

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

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

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

ANCIENNETÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un employé, dont l'ancienneté est établie, qui est mis à pied à la suite d'une réduction de personnel, ou un employé qui est muté de sa classification d'emploi actuelle à une autre, ou un employé qui est muté de sa classification d'emploi actuelle à une autre conformément aux dispositions de l'article 9.02, et qui réclame un autre emploi, aura droit à un autre poste si l'emploi est disponible aux conditions suivantes et selon l'ordre établi: 13.07

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

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

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

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

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

Un tel traitement sera réservé aux employés ayant plus de quinze (15) années de service.

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

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

13.08

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

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

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

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

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

CAS DE DISCIPLINE

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

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

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

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

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

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

PROMOTIONS

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

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

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

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

SECURITÉ ET SANTÉ

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

DEVOIRS DE NATURE JUDICIAIRE

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

VACANCES ANNUELLES

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

REMISE DE COTISATION (FORMULE RAND)

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

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

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

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

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

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

DIRIGEANTS ET REPRÉSENTANTS DE DISTRICT

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

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

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

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

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

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

CONGÉ AUTORISÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CONGÉ DE MALADIE AUTORISÉ

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

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

PLAINTES ET GRIEFS

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

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

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

Première étape:

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

Deuxième étape:

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

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

Troisième étape:

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

- Il est entendu que si le représentant officiel responsable d'un établissement où le président de l'Association est incapable d'entendre le grief ou ne peut être disponible dans le délai prévu à l'Article 23.06, il peut désigner une personne qui agira à sa place. De plus, le représentant officiel responsable d'un établissement et le président de l'Association, ou leur représentant désigné, seront appuyés par le directeur des Relations industrielles ayant juridiction dans l'établissement où le grief fut soulevé, et par le conseiller de l'Association. 23.07
- Lorsque les parties conviennent mutuellement que l'on peut régler plus rapidement un grief en discutant ce grief à la deuxième étape de la procédure des griefs, la première étape de la procédure sera omise. 23.08
- Toute plainte soulevée par la Compagnie ou par l'Association en tant que grief collectif (par opposition à un grief d'un employé) sera présentée à la deuxième étape (Article 23.05) de cette procédure. 23.09
- Toute entente conclue entre la Compagnie et l'Association au cours de la procédure des griefs sera finale et liera les parties. 23.10
- Si aucun appel d'une décision rendue à la première ou deuxième étape de la procédure des griefs n'est interjeté dans le délai et de la manière prévue, cette décision sera finale et liera les parties à l'égard du grief. 23.11

ARBITRAGE

- Quand un différend survient entre les parties au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de cette convention, y compris le cas où un différend devrait passer par la procédure d'arbitrage, ou quand une allégation est faite quant à la prétendue violation de certaines dispositions de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut, après que le différend a été débattu, en conformité avec les dispositions de l'article 23.06, aviser l'autre partie, par écrit, de son intention de porter le différend ou l'allégation devant un conseil d'arbitrage. Tous les cas d'arbitrage sur l'interprétation ou l'application de toute clause de la Convention collective seront soumis à un arbitre et à des assesseurs. Cependant, les cas nécessitant des sanctions disciplinaires seront soumis à un seul arbitre sans assesseurs. Les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Si, dans les vingt (20) jours suivant l'avis d'intention de recourir à l'arbitrage, les parties ne se sont pas entendues sur le choix d'un arbitre, une ou l'autre partie peut demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties. 24.01

Lorsque les services d'un assesseur sont requis, chaque partie nommera son assesseur quinze (15) jours avant la nomination de l'arbitre.

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

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

Chaque partie en cause paiera les dépenses de son assesseur et 24.03
les parties paieront conjointement les dépenses de l'arbitre.

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

RÉUNION CONJOINTE

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

GRÈVE ET LOCK-OUT

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

DISCRIMINATION

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

AVIS À L'ASSOCIATION

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

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

RENOUVELLEMENT ET EXPIRATION

Cette convention entre en vigueur le 13 mai 1984 et le 29.01
demeurera pendant deux (2) ans, soit du 13 mai 1984 au 12 mai
1986 inclusivement.

SIGNÉ EN LA VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE, DANS LA PROVINCE
DE QUÉBEC, CE 27^{ème} JOUR DE MARS, 1985

RCA INC.

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

[Signature]

[Signature]

[Signature]

J. Lucien / [Signature]

Yvon / [Signature] Louise Blais

Manuwanis

Jacques Samson

EN VIGUEUR LE 14 MAI, 1984 - ECHELLE DE SALAIRE À LA QUATORZAINE

ANNEXE NO. I

CLASSE	PROGRESSION AUTOMATIQUE					MERITE	
	DEBUT				SALAIRE COURANT	I	II
		<u>6 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>18 mois</u>	<u>2 ans</u>		
1	462	473	484	496	508	533	559
2	513	525	537	550	564	592	620
3	558	571	585	599	614	645	675
4	609	623	638	654	670	704	737
5	659	674	690	707	725	761	798
6	712	728	746	764	783	822	861
7	759	777	795	815	835	877	919
		<u>6 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>		
8	784	802	820	859	902	947	992
9	834	852	872	913	959	1007	1055
10	883	903	924	968	1016	1067	1118
11	931	952	974	1020	1071	1125	1178
12	982	1004	1026	1075	1129	1185	1242
13	1032	1055	1079	1130	1187	1246	1306
14	1081	1105	1130	1184	1243	1305	1367
		<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>		
15	1100	1148	1200	1257	1320	1386	1452
16	1152	1202	1256	1316	1382	1451	1520
17	1202	1254	1311	1373	1442	1514	1586
18	1252	1307	1366	1431	1503	1578	1653
19	1302	1358	1420	1488	1562	1640	1718
20	1352	1411	1475	1546	1623	1704	1785

EN VIGUEUR LE 13 MAI, 1985 - ECHELLE DE SALAIRE À LA QUATORZAINE

ANNEXE NO. I

CLASSE	PROGRESSION AUTOMATIQUE					MERITE	
	DEBUT	SALAIRE COURANT				I	II
		<u>6 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>18 mois</u>	<u>2 ans</u>		
1	480	491	503	515	528	554	581
2	534	546	559	573	587	616	646
3	581	594	609	623	639	671	703
4	634	648	664	680	697	732	767
5	665	701	718	736	754	792	829
6	740	757	775	794	814	855	895
7	789	807	827	847	868	911	955
		<u>6 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>		
8	816	834	853	893	938	985	1032
9	867	886	906	950	997	1047	1097
10	919	940	961	1007	1057	1110	1163
11	969	990	1013	1061	1114	1170	1225
12	1021	1044	1067	1118	1174	1233	1291
13	1073	1097	1122	1175	1234	1296	1357
14	1124	1149	1175	1231	1293	1358	1422
		<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>		
15	1144	1194	1248	1308	1373	1442	1510
16	1198	1250	1306	1369	1437	1509	1581
17	1250	1304	1364	1429	1500	1575	1650
18	1302	1359	1421	1489	1563	1641	1719
19	1353	1412	1476	1547	1624	1705	1786
20	1407	1468	1535	1608	1688	1772	1857

ANNEXE I

ÉVALUATION DU RENDEMENT AU MÉRITE ET AUGMENTATION SALARIALE

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

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

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

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

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

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

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

il sera immédiatement rajusté au minimum et dans le cas où il est situé au-dessus de maximum de la classe de salaire, il sera immédiatement diminué au maximum de la classe de salaire désignée.

- (k) Les reclassifications d'emploi, les mutations latérales, les rétrogradations dues à un manque de travail et autres raisons n'auront pas pour effet de changer les dates prévues d'augmentation de salaire.

- (l) Fréquemment, mais au moins une fois l'an, le rendement de l'employé sera revu et annoté par son supérieur immédiat. Dans les trente (30) jours qui suivent la date d'une évaluation, le supérieur immédiat de l'employé discutera des résultats de l'évaluation avec lui. Une copie de l'évaluation du rendement au mérite sera remise à l'employé lorsque celle-ci est signée par l'employé.

ANNEXE 2

CONGÉS DE MALADIE

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

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

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

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

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

(b) ACCIDENT DE TRAVAIL

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

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

(c) RAPPORT DU MÉDECIN

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

ANNEXE 3

VACANCES ANNUELLES

(1) ADMISSIBILITÉ

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

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

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

Période de continuité de service au 1er mai	Vacances payées durant la période de vacances courante
Moins de 5 ans	2 semaines
5 ans, mais moins de 12 ans	3 semaines
12 ans, mais moins de 23 ans	4 semaines
23 ans ou plus	5 semaines

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

(2) PÉRIODE DE VACANCES

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

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

(3) JOURS FÉRIÉS

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

(4) VACANCES NON PRISES

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

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

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

Le montant de cette allocation sera calculé comme suit:

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

Moins de 5 ans 4% du montant total reçu en salaires depuis le 1er mai jusqu'à son départ.

5 ans, mais moins de 12 ans 6% du montant total reçu en salaires depuis le 1er mai jusqu'à la date de son départ.

12 ans, mais moins de 23 ans 8% du montant total reçu en salaires depuis le 1er mai jusqu'à la date de son départ.

23 ans ou plus 10% du montant total reçu en salaires depuis le 1er mai jusqu'à la date de son départ.

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

Moins d'un (1) an 4% du montant total reçu en salaires depuis la date de son entrée en fonction.

1 an, mais moins de 5 ans. Dix (10) jours de salaires plus 4% du montant total qu'il a reçu en salaires à partir du 1er mai jusqu'à la date de son départ.

5 ans, mais moins de 12 ans Trois (3) semaines de salaire plus 6% du montant total qu'il a reçu en salaires à partir du 1er mai jusqu'à la date de son départ.

12 ans, mais moins
de 23 ans

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

23 ans ou plus

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

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

(6) ALLOCATION DE VACANCES AUX EMPLOYÉS RÉEMBAUCHÉS

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

ANNEXE 4

RCA INC.

FORMULE D'AUTORISATION POUR
DEDUCTION DES COTISATIONS

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

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

Témoin

Employé

LETTRE D'INTENTION
OBJET: TRAVAIL ET DÉPLACEMENTS À L'EXTÉRIEUR
DIVISION DU SERVICE SEULEMENT

TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR

Si une tâche exige qu'un employé voyage à un endroit éloigné de plus de trente (30) milles, mais moins de soixante (60) milles de l'endroit normal de son travail, l'employé se verra payer une (1) heure supplémentaire par jour pour indemnité au taux de salaire horaire normal, pourvu qu'il voyage pendant son temps personnel.

DÉPLACEMENTS À L'EXTÉRIEUR

Les employés seront avisés des tâches à effectuer à l'extérieur dans une période de temps raisonnable. La Compagnie s'efforcera d'aviser l'employé au moins deux (2) jours avant que le travail ne débute.

La Compagnie fournira une somme d'argent raisonnable pour couvrir les frais prévus pour le travail à l'extérieur nécessitant au moins une (1) nuit à l'extérieur. Cette somme d'argent sera remise à l'employé avant son départ.

Lorsque cela est possible, la Compagnie fera les réservations d'hôtel ou de motel pour l'employé.

ANNEXE "A"

HEURES PARTICULIÈRES DE TRAVAIL - DIVISION DU SERVICE

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE ENTRE

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

(MONTREAL)

ET

RCA INC.

Objet: Indemnité de fin d'emploi.

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

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

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

(2) En acceptant l'indemnité de fin d'emploi, l'employé renonce à tous les droits qui lui sont dus en vertu de la convention collective, mais il ne renoncera à aucun droit acquis en vertu du Régime de retraite de la Compagnie.

(3) Lorsqu'un employé est en droit de recevoir une indemnité de fin d'emploi, il n'aura plus droit à l'indemnité de mise à pied tel qu'il est prévu dans cette convention collective. Le montant de toute indemnité de fin d'emploi, auquel un employé mis à pied au moment de l'annonce de la fermeture aurait alors droit en vertu des dispositions de cette entente, sera réduit d'un montant équivalent à celui qui lui aurait été versé comme indemnité de mise à pied à l'égard de cette mise à pied, tel que prévu à l'Article 8.08.

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

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

SIGNÉE EN LA VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE, DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC, CE *2^e jour* JOUR DE *Mars, 1985*

RCA INC.

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

Herman Klein

Therese Dufour

Paul Leduc

CF

Louise Blais

J. Lucier

Yvon Gauthier

Marguerite

Jacques Sanson

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

3049-4
CT.85-11-M-214

DOSSIER(S): M-1620-39

CAS : MD-077-10-85

MONTREAL, le 25 novembre 1985

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

ASSOCIATION DES EMPLOYES EN
COMMUNICATIONS ELECTRONIQUE &
AEROSPATIALE (RCA SPAR)
4404, rue St-Antoine ouest
MONTREAL (Québec)
H4C 1C9

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

RCA INC.
21001, Voie de Service Nord
Route Trans-Canadienne
STE-ANNE DE BELLEVUE (Québec)
H9X 3L3

E.V.: 5575, ave. Royalmount, Mt-Royal
375, Décarie, V. St-Laurent
300, Léo Parizeau, La Tour, Mtl
22001, Dumberry, Vaudreuil

(Auparavant: 5575, ave. Royalmount,
Mont-Royal
375, Décarie,
V. St-Laurent
300, Léo Parizeau,
La Tour, Montréal)

EMPLOYEUR

DECISION

Vu l'accréditation qui lui a été
accordée le 14 novembre 1972 et modifiée les 31 janvier
1977, 23 juillet 1979, 19 décembre 1979, 27 janvier 1981 et
28 mai 1981, l'association accréditée représente:

'85 NOV 25 10:22

"All employees within the meaning of the Labour Code, except: production employees; maintenance employees; non-resident technicians; personnel department employees; security guards; nurses; sales representatives; auditors; tax specialists; information systems personnel superior in grade and responsibility to computer analysts (programmer 3) and to senior systems analysts; secretaries to the President, to a Vice-President, to directors, to managers reporting directly to the President or to a Vice-President, to the Company secretary, to the Assistant Company Secretary, to lawyers engaged as legal counsel, and to Financial Operations and Control Managers; and members of other bargaining units."

DE:

RCA INC.
21001, Voie de service nord
Route Trans-Canadienne
Ste-Anne de Bellevue (Québec)
H9X 3L3

E.V.: 5575, ave. Royalmount, Mt-Royal
375, Décarie, V. St-Laurent
300, Léo Parizeau, Montréal

VU la requête en amendement soumise le 3 octobre 1985 par les parties pour que soit ajouté un établissement visé de l'employeur et apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

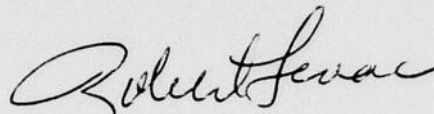
CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y ajoutant un établissement visé de l'employeur:

RCA INC.

21001, Voie de service nord
Route Trans-Canadienne
Ste-Anne de Bellevue (Québec)
H9X 3L3

E.V.: 5575, ave. Royalmount,
Mont-Royal
375, Décarie, V. St-Laurent
300, Léo Parizeau, Montréal
"22001, Dumberry, Vaudreuil
J7V 5V5"



Robert Levac
Commissaire du travail

LD:sl