

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL**

INTERVENUE ENTRE

**CORPORATION NORTEL NETWORKS LIMITÉE**

ET

**L'UNION CANADIENNE  
DES TRAVAILLEURS EN  
COMMUNICATION  
UNITÉ 1**

**EN VIGUEUR**

**DU 27 AVRIL 2000 AU 29 FÉVRIER 2004**



## TABLE DES MATIÈRES - ARTICLES

- \* Article 1 - Reconnaissance
- \* Article 2 - But général
- Article 3 - Droits de la direction
- Article 4 - Traitement équitable
- \* Article 5 - Représentation
- Article 6 - Plaintes et griefs
- Article 7 - Arbitrage
- Article 8 - Activités syndicales pendant les heures de travail
- Article 9 - Accès aux fiches d'état de service
- \* Article 10 - Renseignements au siège social du Syndicat
- Article 11 - Tableaux d'affichage
- \* Article 12A - Service syndical et service continu
- \* Article 12B - Promotion, déplacement et mise à pied
- \* Article 13 - Prestations supplémentaires de chômage
- Article 14 - Avis
- Article 15 - Sécurité et santé
- Article 16 - Production ininterrompue
- \* Article 17 - Évaluation des tâches
- \* Article 18 - Congés autorisés
- Article 19 - Validité
- Article 20 - Retenues de cotisations régulières
- Article 21 - Travail exécuté par les surveillants
- Article 22 - Mesure disciplinaire
- \* Article 23 - Heures de travail
- \* Article 24 - Heures supplémentaires - dispositions générales
- \* Article 25 - Heures supplémentaires
- Article 26 - Prime d'équipe
- \* Article 27 - Rémunération minimum
- Article 28 - Congés d'usine
- \* Article 29 - Vacances
- \* Article 30 - Régime de retraite et autres avantages sociaux
- Article 31 - Normes de production
- Article 32 - Indemnité de vie chère
- Article 33 - Régime d'administration des salaires
- \* Article 34 - Techniciens
- Article 35 - Régime d'admin. des salaires apprentis A1 et A2 - Région de Montréal
- Article 36 - Maintien du taux de salaire
- \* Article 37 - Métiers spécialisés
- \* Article 38 - Taux de salaires – Classes 1-5 inclusivement - Région de Montréal
- Article 39 - Taux de salaires - Classification de métiers - Région de Montréal
- \* Article 40 - Taux de salaires - Techniciens - Région de Montréal
- Article 41 - Protection des employés lors d'une restructuration de la main d'oeuvre
- Article 42 - Modification, renouvellement et expiration
- Annexe A - Pensions et autres avantages sociaux
- \* Voir lettres d'entente

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

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

## TABLE DES MATIÈRES - ALPHABÉTIQUE

Article	9 -	Accès aux fiches d'état de service
Article	8 -	Activités syndicales pendant les heures de travail
Article	7 -	Arbitrage
Article	14 -	Avis
* Article	2 -	But général
* Article	18 -	Congés autorisés
Article	28 -	Congés d'usine
Article	3 -	Droits de la direction
* Article	17 -	Évaluation des tâches
* Article	23 -	Heures de travail
* Article	24 -	Heures supplémentaires - dispositions générales
* Article	25 -	Heures supplémentaires
Article	32 -	Indemnité de vie chère
* Article	36 -	Maintien du taux de salaire
Article	22 -	Mesure disciplinaire
* Article	37 -	Métiers spécialisés
Article	42 -	Modification, renouvellement et expiration
Article	31 -	Normes de production
Annexe A	-	Pensions et autres avantages sociaux
Article	6 -	Plaintes et griefs
* Article	13 -	Prestations supplémentaires de chômage
Article	26 -	Prime d'équipe
Article	16 -	Production ininterrompue
* Article	12B -	Promotion, déplacement et mise à pied
Article	41 -	Protection des employés lors d'une restructuration de la main d'oeuvre
* Article	1 -	Reconnaissance
Article	35 -	Régime d'admin. des salaires apprentis A1 et A2 - Région de Montréal
Article	33 -	Régime d'admin. des salaires
* Article	30 -	Régime de retraite et autres avantages sociaux
* Article	27 -	Rémunération minimum
* Article	10 -	Renseignements au siège social du Syndicat
* Article	5 -	Représentation
Article	20 -	Retenues de cotisations régulières
Article	15 -	Sécurité et santé
* Article	12A -	Service syndical et service continu
Article	11 -	Tableaux d'affichage
Article	39 -	Taux de salaires - Classification de métiers - Région de Montréal
* Article	38 -	Taux de salaires - Ckasses 1-5 inclusivement - Région de Montréal
* Article	40 -	Taux de salaires - Techniciens - Région de Montréal
* Article	34 -	Techniciens
Article	4 -	Traitement équitable
Article	21 -	Travail exécuté par les surveillants
* Article	29 -	Vacances
Article	19 -	Validité

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

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

## TABLE DES MATIÈRES - LETTRES

Lettre	1 -	Reconnaissance
Lettre	2 -	Représentation
Lettre	3 -	Programme de formation
Lettre	4 -	Employés en période d'essai
Lettre	5 -	Perspectives de carrière
Lettre	6 -	Formation Employés de production
Lettre	7 -	Programme de pré-retraite
Lettre	8 -	Information au Syndicat re. démission
Lettre	9 -	Allocation de maternité
Lettre	10 -	Indemnité de mise à pied et paiement unique
Lettre	11 -	Processus sélection chef d'équipe
Lettre	12 -	Embauche d'étudiants
Lettre	13 -	Effet d'un manque de travail
Lettre	14 -	Vacances
Lettre	15 -	Ajustement de taux pour employés en invalidité
Lettre	16 -	Tempête de neige
Lettre	17 -	Mutation et déplacements pour la Compagnie
Lettre	18 -	Définition de termes
Lettre	19 -	Fonds
Lettre	20 -	Application de l'article 29.08
Lettre	21 -	Offres de retraite volontaire
Lettre	22 -	Préavis de licenciement réputé reçu
Lettre	23 -	Employés de métiers
Lettre	24 -	Calcul des vacances
Lettre	25 -	Heures flexibles
Lettre	26 -	Horaire de travail
Lettre	27 -	Indemnités de mise à pied et prestations supplémentaires de chômage
Lettre	28 -	Électriciens – Électro-électronique
Lettre	29 -	Rapport du médecin – Maladie/Invalidité de courte durée
Lettre	30 -	Intérêt mutuel
Lettre	31 -	Accessibilité aux postes des classes 2 et 3 - Taux de formation – classe 3
Lettre	32 -	Prolongement du taux de protection des employés
Lettre	33 -	Reclassification des techniciens (métiers), instrumentistes (11532), métrologistes (16266) et d'équipement d'essai (11525)
Lettre	34 -	Décès d'une personne en mise à pied
Lettre	35 -	Prise de sang - Quart de nuit

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

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

**CONVENTION COLLECTIVE**

ACCORD CONCLU

ENTRE :

**CORPORATION NORTEL NETWORKS LIMITÉE**  
une compagnie constituée et existant en vertu des lois du Canada.

Ci-après désignée "La Compagnie"

D'UNE PART

ET :

**L'UNION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION,**  
une corporation dûment constituée en vertu de la Loi  
des Syndicats Professionnels de la Province de Québec.

Ci-après désigné "Le Syndicat"

D'AUTRE PART

### **\* ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE**

- 1.01 Attendu que L'Union Canadienne des Travailleurs en Communication a été dûment accréditée le 13 juillet 1945 par la Commission des relations du travail du Québec, en vertu des dispositions de la Loi des relations du travail, la Compagnie la reconnaît comme seul agent négociateur pour tous les employés non cadres rémunérés sur une base horaire au Québec, à l'exclusion du personnel de sécurité des usines. Cette convention régit l'unité No. 1 du Syndicat.

\* Voir aussi lettre d'entente 1.

### **\* ARTICLE 2 - BUT GÉNÉRAL**

- 2.01 La présente convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés et de prévoir une méthode de règlement à l'amiable des différends ou des griefs qui peuvent survenir en rapport avec des sujets couverts par la présente convention.

\* Voir aussi lettre d'entente 30.

### **ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que la direction de la Compagnie a toujours eu et conserve le droit exclusif d'embaucher, mettre à pied, congédier, classifier, muter, promouvoir, rétrograder ou discipliner les employés, sujet aux dispositions de la présente convention.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploiter et de gérer ses affaires à tous points de vue selon ses obligations et de façon générale, de les diriger selon leur objectif et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, le droit de déterminer le nombre et l'emplacement des lieux de travail, les modes de fonctionnement, les horaires, le type et l'emplacement des machines et de l'outillage, les procédés de réparation, d'entreposage et d'installation ainsi que le droit de contrôle du matériel et des pièces à utiliser.
- 3.03 Les droits ci-dessus décrits seront exercés de façon conforme aux dispositions de la présente convention.

### **ARTICLE 4 - TRAITEMENT ÉQUITABLE**

- 4.01 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de discrimination ou d'intimidation par elle ou par ses représentants à l'égard d'un employé ou groupe d'employés en raison de leur appartenance ou non-appartenance au Syndicat.
- 4.02 La Compagnie convient également que les représentants du Syndicat pourront s'acquitter de leurs fonctions en toute liberté, sans craindre que leurs actions, accomplies de bonne foi dans l'exercice de leur mandat, n'affectent leurs relations personnelles avec la Compagnie.
- 4.03 Le Syndicat convient que ni ses dirigeants ni ses membres n'intimideront, n'exerceront de discrimination ni ne contraindront aucun employé ou groupe d'employés en raison du fait qu'ils sont ou ne sont pas membres du Syndicat.

- 4.04 Aucune discrimination ne sera exercée contre un employé du fait de la race, du sexe, des croyances religieuses, de la couleur, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état conjugal, de l'état civil, d'un handicap ou de l'âge, sauf dans la mesure où la loi le permet.
- 4.05 Dans cette convention collective, lorsque références sont faites aux personnes, le masculin comprend le féminin, et le féminin le masculin; le singulier comprend le pluriel, et le pluriel le singulier.

#### **\* ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION**

- 5.01 La Compagnie et le Syndicat fixeront périodiquement d'un commun accord le nombre de "représentants de district" nécessaire à la mise en oeuvre de la présente convention collective.
- Il y aura un "représentant de groupe" pour chaque groupe comprenant environ cent (100) employés membres de l'unité de négociation.
- 5.02 Le Syndicat accepte de communiquer à la Compagnie les noms de ses dirigeants et représentants dûment élus et désignés pour appliquer les dispositions de cette convention, et s'engage à aviser promptement la Compagnie de tout changement dans la liste de ses dirigeants et représentants.
- 5.03 La Compagnie convient que les représentants de groupe ne seront pas mutés hors de leur groupe d'élection sauf pour une promotion, une possibilité d'avancement ou à la suite d'un manque de travail.
- 5.04 Lors d'un manque de travail, un représentant de groupe ne sera pas rétrogradé ou muté latéralement hors de son groupe d'élection tant qu'il y aura des employés avec moins d'ancienneté qui remplissent des fonctions d'un même grade ou de grade inférieur à celui que le "représentant de groupe" peut remplir dans son groupe d'élection.
- 5.05 Lors d'un manque de travail, un représentant de groupe qui a représenté un groupe d'employés pour au moins quatre (4) années consécutives et qui a quinze (15) ans de service continu sera considéré comme ayant le plus d'ancienneté dans son groupe d'élection.
- 5.06 Lors d'un manque de travail, un représentant de district qui a représenté un district pour quatre (4) années consécutives ou plus et qui a quinze (15) ans de service continu sera considéré comme ayant le plus d'ancienneté dans son district d'élection.

\* Voir aussi lettre d'entente 2.

#### **ARTICLE 6 - PLAINTES ET GRIEFS**

- 6.01 Aux fins de cette convention, un grief signifie une mésentente concernant les paragraphes suivants:
- a) salaires, heures de travail ou autres conditions de travail compris dans cette convention,
  - b) accusations ou allégations à l'effet qu'un employé ou un groupe d'employés a reçu un traitement injuste ou discriminatoire de la part de la Compagnie, en rapport avec des conditions contenues dans cette convention.



- 6.02 La Compagnie convient que tout employé ou son représentant peut se présenter à la direction en suivant la voie hiérarchique pour lui présenter des sujets qui méritent considération, modification ou amélioration.
- 6.03 Les deux parties conviennent de régler les plaintes et les griefs des employés aussi rapidement que possible.
- 6.04 Un grief devra être présenté aussitôt que possible après que le plaignant ou le Syndicat ait été mis au courant des circonstances qui en sont la cause.
- 6.05 Tout différend, conflit ou grief qui peut survenir en rapport avec l'interprétation, l'application ou la prétendue violation d'une des dispositions de cette convention, sera traité selon la procédure de règlement des griefs qui suit :

**6.05.01 Première étape**

Il est entendu qu'un employé qui s'estime lésé devra d'abord fournir au chef de premier niveau concerné l'occasion de corriger la situation qui a causé la plainte. L'employé peut demander l'aide d'un représentant syndical lorsqu'il discute d'une plainte avec le chef de premier niveau.

Si l'employé ou le Syndicat désire loger un grief, il doit en informer le chef de premier niveau concerné. Ce dernier convoquera l'employé et le représentant syndical dans les cinq (5) jours ouvrables. Si le grief a été déposé par écrit, il donnera une réponse écrite au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réunion. La réponse écrite devra indiquer le nom du responsable de la deuxième étape pour ce grief. À défaut d'un dépôt par écrit, le chef de premier niveau concerné donnera une réponse verbale dans les deux (2) jours ouvrables de la réunion.

**6.05.02 Deuxième étape**

À défaut d'un règlement satisfaisant à la première étape, le grief doit être présenté par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables, au chef de deuxième niveau, copie au chef de premier niveau concerné. Le chef de deuxième niveau convoquera une réunion dans les cinq (5) jours ouvrables avec le représentant de district et/ou son délégué et toute autre personne appropriée convoquée par une des parties; les parties seront informées à l'avance du nom des personnes convoquées à cette rencontre. Suite à cette réunion, le représentant de la direction donnera une réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réunion. La réponse écrite devra indiquer le nom du responsable de la troisième étape pour ce grief.

**6.05.03 Troisième Étape**

À défaut d'un règlement satisfaisant à la deuxième étape, le représentant de district et/ou son délégué devra aviser, par écrit, le supérieur hiérarchique désigné du 3e niveau dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse à la deuxième étape. Le supérieur hiérarchique désigné du 3e niveau convoquera et présidera une rencontre dans les quinze (15) jours ouvrables dans une dernière tentative de règlement. Seront présents à cette rencontre: le supérieur hiérarchique désigné du 3e niveau, le président du Syndicat ou un représentant de district et/ou son délégué et toute autre personne appropriée convoquée par une des parties; les parties seront informées à l'avance du nom des personnes convoquées à cette rencontre. Le supérieur hiérarchique désigné du 3e niveau devra donner une réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette rencontre.

6.05.04 Toute période de temps mentionnée dans la procédure de règlement des griefs peut être prolongée par accord mutuel.

**6.05.05 Griefs relatifs aux employés mis à pied**

La Compagnie et le Syndicat conviennent que les griefs qui découlent d'une mise à pied seront soumis par écrit par le Syndicat au représentant de la direction désigné en deuxième étape de l'unité d'affaires dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception par le Syndicat de l'avis de mise à pied.

Le représentant de la direction désigné doit remettre sa réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables.

**6.05.06 Griefs relatifs aux congédiements et aux suspensions**

Tout grief qui implique un congédiement doit commencer à la troisième étape de la procédure de règlement des griefs dans les dix (10) jours qui suivent l'avis écrit donné au Syndicat de cette mesure disciplinaire.

Tout grief qui implique une suspension doit commencer à la première étape de la procédure de règlement des griefs dans les dix (10) jours qui suivent l'avis écrit donné au Syndicat de cette mesure disciplinaire.

**6.05.07 Griefs relatifs aux descriptions et aux évaluations de tâches**

Dans le cas où un employé croit que la description de sa tâche ne correspond pas à son assignation, il devra en discuter et réviser la description avec son chef de premier niveau. Si le problème n'est pas réglé dans un délai de trente (30) jours, un grief pourra être déposé en conformité avec la procédure de règlement des griefs, commençant à la deuxième étape.

Les griefs portant sur l'évaluation des tâches seront traités en conformité avec la procédure de règlement des griefs et les dispositions de cette convention relatives à l'arbitrage. Dans le cas de procédure d'arbitrage découlant d'un grief sur l'évaluation des tâches, le Syndicat pourra, sur demande, être autorisé à ce que la tâche soit révisée par un représentant du Syndicat en compagnie d'un membre du Comité d'évaluation des tâches.

R

**6.05.08 Griefs relatifs à l'affichage des emplois**

Tout grief relatif à l'affichage des emplois doit être déposé dans les sept (7) jours qui suivent l'affichage du nom de l'employé choisi pour l'emploi, en conformité avec la procédure de règlement des griefs, commençant à la première étape.

Dans le cas où il y a conflit concernant la sélection pour un poste affiché, seuls le plaignant et l'employé choisi seront considérés pour le poste en question. Le droit de présenter un grief sera restreint aux employés qui ont postulé un emploi en réponse à l'affichage. Suite à un grief, les noms de tous les postulants seront disponibles si le représentant syndical désigné en fait la demande.

**6.05.09 Soumission à l'arbitrage**

Tout grief relatif à l'interprétation ou à la prétendue violation de cette convention qui n'est pas réglé dans le cadre de cet article, peut être référé à l'arbitrage tel que prévu à l'article 7. La demande d'arbitrage doit être remise au représentant de la direction désigné dans

les vingt et un (21) jours qui suivent la décision finale de la Compagnie rendue en vertu de la troisième étape, ou lorsque les délais convenus ont expiré.

#### 6.06 **Règlement des griefs**

6.06.01 Tout employé qui le désire peut soumettre à titre personnel un grief par la voie hiérarchique régulière sans avoir recours à la procédure de règlement des griefs jusqu'à et incluant le supérieur hiérarchique désigné du 3e niveau comme étape finale. Toutefois, la Compagnie s'engage à ne pas tenter de régler un grief directement avec l'employé concerné si son grief a déjà fait l'objet de discussions entre la Compagnie et un représentant du Syndicat, selon la procédure de règlement des griefs.

6.06.02 Le représentant du Syndicat peut intercéder pour le compte de ses commettants en tout temps à propos de tout sujet couvert par cette convention qui peut, à son avis, affecter les employés, soit individuellement ou comme groupe, peu importe que cette intervention soit le résultat d'une plainte d'un individu ou d'un groupe, ou d'une observation personnelle.

### **ARTICLE 7 - ARBITRAGE**

7.01 Si la Compagnie et le Syndicat ne peuvent s'entendre au sujet d'un différend touchant l'interprétation ou la prétendue violation de cette convention, le cas peut être soumis à un arbitre unique.

7.02 Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis d'arbitrage ou à l'intérieur de tout autre délai convenu, les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du travail de nommer un arbitre.

7.03 Toutefois, l'arbitre n'aura aucune juridiction pour modifier ou changer les dispositions de cette convention ou pour les remplacer par de nouvelles dispositions, ni rendre des décisions incompatibles avec les conditions et les dispositions de cette convention.

7.04 Un grief soumis dans les quinze (15) jours de la date où la cause de l'action a pris naissance ne peut être rejeté par l'arbitre au seul motif que le délai prévu à cette convention collective n'a pas été respecté.

7.05 Un grief à l'effet qu'un employé a été injustement congédié ou suspendu peut se régler comme suit:

- a) par confirmation de la décision de la direction de congédier ou de suspendre l'employé, ou,
- b) par réintégration de l'employé avec pleine compensation pour le temps perdu, déduction faite des gains provenant d'autres sources, ou,
- c) par toute autre sanction qui, de l'avis de l'arbitre, est juste et équitable.

7.06 a) Les parties au débat peuvent obtenir l'aide de l'employé ou des employés concernés de même que de tout témoin nécessaire, et des démarches raisonnables seront faites afin de permettre aux parties au débat d'avoir accès aux lieux de travail pour voir les opérations et s'entretenir avec les témoins nécessaires.

- b) Les parties s'entendent entre elles pour divulguer toute documentation pouvant être utilisée à l'arbitrage.
- 7.07 La Compagnie ne remboursera pas les employés du salaire perdu en rapport avec les auditions d'arbitrage.
- 7.08 Les deux parties aux présentes assumeront à parts égales les frais de l'arbitre.
- 7.09 L'arbitre devra rendre une décision dans les trente (30) jours après l'audition du grief.

#### **ARTICLE 8 - ACTIVITÉS SYNDICALES PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL**

- 8.01 Les représentants syndicaux seront autorisés à quitter leur travail régulier pour une période de temps raisonnable pour accomplir les fonctions qui leur sont conférées par cette convention, sujet à l'approbation de leur chef immédiat ou du chef de département où ils travaillent.
- 8.02 La Compagnie convient de payer les employés qui sont des représentants du Syndicat, à leur taux horaire régulier pendant leurs heures normales de travail, pour une période de temps raisonnable consacrée à l'administration de cette convention (sauf s'ils sont en congé autorisé).
- 8.03 La Compagnie se réserve le droit d'interdire au Syndicat le recrutement de membres durant les heures de travail ou sur les lieux de la Compagnie.
- 8.04 Les employés nouvellement embauchés seront présentés par leur chef immédiat au représentant de district ou au représentant de groupe. Le représentant peut rencontrer l'employé pour une période de quinze (15) minutes.

#### **ARTICLE 9 - ACCÈS AUX FICHES D'ÉTAT DE SERVICE**

- 9.01 Tout employé aura le droit sur demande d'examiner sa fiche d'état de service et sa fiche de présence, soit seul, soit accompagné du représentant de district, en présence du chef immédiat de l'employé ou d'un représentant du service des ressources humaines.
- 9.02 Suite à une plainte ou à un grief, le représentant de district du Syndicat aura accès à la fiche d'état de service et à la fiche de présence de tout employé qu'il représente dans le but de savoir si l'information de ces fiches est nécessaire.
- 9.03 Dans le cas d'un grief, le représentant de l'employé aura accès aux documents concernant cet employé et qui sont pertinents à la cause. Tels documents comprennent, mais ne seront pas nécessairement limités aux renseignements sur la formation, le rendement, l'entraînement et l'expérience.
- 9.04 La revue de cette information sera faite en la présence du chef immédiat de l'employé ou d'un représentant du service des ressources humaines.
- 9.05 La Compagnie fournira, sur demande, au représentant de district, une copie de l'historique d'emploi de l'employé.

**\* ARTICLE 10 - RENSEIGNEMENTS  
AU SIÈGE SOCIAL DU SYNDICAT**

- 10.01 La Compagnie s'engage à fournir les listes des employés payés à l'heure qui peuvent devenir membres du Syndicat dès qu'ils entrent au service de la Compagnie. Elle s'engage aussi à fournir les listes des employés payés à l'heure régis par cette convention lorsque cesse leur emploi.
- 10.02 La Compagnie fournira au Syndicat, par l'intermédiaire du service des ressources humaines, un relevé hebdomadaire des employés payés à l'heure et régis par la présente convention qui ont été embauchés, retournant au travail, mutés, mis à pied, congédiés, en congé de maternité et/ou parental, en congé sans solde, en incapacité de longue durée, mis à la retraite ou ayant démissionné.
- N Le syndicat aura accès à un rapport indiquant le nom des employés transférés hors de l'unité de négociation.
- 10.03 La Compagnie s'engage à fournir mensuellement au Syndicat les listes de noms et numéros de tous les employés régis par cette convention. Ces listes devront être compilées par département et par ordre de service syndical de la Compagnie et elles devront contenir également le numéro d'analyse et le code de la fonction à laquelle l'employé est assigné. La Compagnie devra également soumettre la date de service syndical des employés mis à pied.
- 10.04 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, semi-annuellement, en août et en février, une liste contenant les noms, les numéros des employés, les numéros de département et les adresses de tous les employés payés à l'heure qui sont sous sa juridiction.
- 10.05 La Compagnie convient d'aviser le Syndicat par écrit des cas où un employé a reçu une lettre de révision finale - C.L.R.A.
- 10.06 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, par l'intermédiaire du service des ressources humaines, une copie de toutes les publications des avis de nomination ou listes organisationnelles. De plus, la Compagnie informera le Syndicat de l'affectation temporaire d'un employé à un poste de gestionnaire et de la durée anticipée de son affectation.
- 10.07 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat, chaque mois, une liste indiquant les noms et les heures supplémentaires payées au cours du mois précédent.
- 10.08 Aux fins de cet article, le mot Syndicat signifie le siège social du Syndicat.
- 10.09 À la demande du Syndicat, la Compagnie s'engage à fournir, par l'intermédiaire du service des ressources humaines, une copie de la liste d'embauche préférentielle.

\*Voir aussi lettre d'entente 8.

**ARTICLE 11 - TABLEAUX D'AFFICHAGE**

- 11.01 La Compagnie fournira, installera et assurera l'entretien d'un nombre raisonnable de tableaux d'affichage vitrés et sous clef, à la satisfaction des deux parties, dans des endroits acceptables à la Compagnie et au Syndicat.
- 11.02 Le Syndicat pourra utiliser les tableaux d'affichage pour les fins suivantes qui ont trait à l'unité de négociation régie par cette convention :

- (a) Avis des réunions du Syndicat et les raisons de celles-ci.
- (b) Avis d'élections ou de référendums.
- (c) Résultats d'élections ou de référendums.
- (d) Documents officiels et rapports relatifs au fonctionnement du Syndicat.
- (e) Copies d'ententes entre la Compagnie et le Syndicat.
- (f) Avis d'activités récréatives et sociales.

11.02.01 Ces avis devront être approuvés par le directeur de l'établissement ou son délégué, avant d'être affichés.

11.03 Lorsque la Compagnie affichera des avis qui ont trait au Syndicat, elle convient d'aviser le Syndicat de leur contenu avant de les afficher.

**\*ARTICLE 12A - SERVICE SYNDICAL ET  
SERVICE CONTINU**

12.01 Le service continu et le service syndical seront basés sur la date établie dans les registres de la Compagnie; le service continu et le service syndical s'accumulent à compter du jour où l'employé fait son entrée dans la Compagnie, sous réserve des dispositions suivantes :

12.01.01 Le service continu et le service syndical accordés prendront fin pour l'une ou l'autre des raisons mentionnées ci-dessous :

- a) la démission de l'employé;
- b) le congédiement justifié et non annulé au cours de la procédure des griefs;
- c) l'absence du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans avis à la Compagnie. Une telle absence sera considérée en de telles circonstances comme une démission, sauf dans les cas exceptionnels reconnus comme tels par la Compagnie;
- d) l'incapacité de retourner au travail dans les deux (2) ans après l'expiration des prestations de maladie (le cas échéant) sauf si l'employé a droit à une pension de retraite de la Compagnie;

R e) l'incapacité de revenir au travail dans les quatre (4) ans à partir de la première journée complète d'absence due à un accident de travail reconnu par la CSST. Suite à un accident de travail, dans les cas où il y a eu retour au travail et qu'une rechute reconnue par la CSST survient, la période de quatre (4) ans ci-dessus mentionnée, sera observée comme s'il y avait eu un nouvel événement.

f) le défaut de revenir au travail suivant une mise à pied en dedans d'une semaine après avoir été avisé de se présenter au travail; ou en dedans de deux (2) semaines après avoir reçu un tel avis et avoir donné une explication valable pour ne pas s'être présenté au travail à la fin de la première semaine.

Il est convenu que les employés qui sont rappelés, suite à une mise à pied auront la permission de donner à leur employeur du moment un avis raisonnable de départ en vue d'accepter leur rappel.

g) le défaut de revenir au travail après une mise à pied dans les délais prévus à l'alinéa 12.01.03 pour préserver le service syndical et le service continu.

- R 12.01.02 Le service continu sera rajusté pour les motifs suivants :
- a) Lorsqu'un employé ayant moins de trois (3) mois de calendrier de service continu est en absence-maladie sans salaire, cette période d'absence jusqu'à concurrence d'une durée équivalente à son service durant une période de douze (12) mois consécutifs sera ajoutée à son service continu à son retour au travail.
  - b) Toute période d'absence de plus de trois (3) mois pour congé sans solde autorisé pour raison humanitaire (à titre d'exemple, donner des soins médicaux à un membre de sa famille proche), durant une période de douze (12) mois consécutifs, mais sans accumulation de service continu accumulé.

- R 12.01.03 Un employé conservera ses droits de rappel à la suite d'une mise à pied selon les dispositions énumérées ci-dessous; son service continu et son service syndical seront accumulés et/ou préservés comme suit :

<b>Service syndical à la date de la mise à pied</b>	<b>Droits de rappel</b>	<b>Service continu s'accumule</b>	<b>Service continu est préservé Service syndical s'accumule et est préservé</b>
Période d'essai complétée et moins de 1 an	24 mois	* 6 mois	* 24 mois
1 an mais moins de 5 ans	48 mois	* 9 mois	* 48 mois
5 ans ou plus	72 mois	*18 mois	* 72 mois

\* **Note:** Si l'employé revient d'une mise à pied en deçà des périodes cidessus.

Les employés sur la liste de rappel à la date de ratification sont éligibles à l'ainéa de l'échelle ci-dessus.

- 12.01.04 Le service continu sera rattaché pour les raisons suivantes :

Un employé dont la durée d'emploi a été rompue et qui est subséquemment réembauché, se verra créditer son service continu précédent de la façon suivante, pourvu que ledit employé comptait six (6) mois ou plus de service continu au moment où fut rompue la durée de son emploi.

Aux fins du calcul des dates de service syndical et continu, la première journée ouvrable suivant la date de mise à pied sera la date utilisée. Cette pratique ne s'appliquera qu'aux mises à pied survenant après la date de ratification de la présente convention collective et aux employés sur la liste de rappel (à la date de ratification) pour les fins de calcul de l'article 12.01.03.

**Période de service rompu**

**Service continu antérieur crédité**

1 mois ou moins

au moment de la réembauche

plus de 1 mois mais  
moins de 1 an

après avoir complété une période  
de service continu équivalente à la  
période écoulée depuis la fin du  
droit de rappel ou depuis l'événement  
qui a causé la rupture du service

1 an ou plus

après avoir complété un an de  
service continu.

- R 12.01.05 Le service syndical sera rajusté pour les raisons suivantes :
- a) Les employés revenant dans l'unité de négociation, sans bris de service continu, auront leur service syndical crédité basé sur la totalité des années de service acquis, à l'intérieur de la Compagnie..
  - R b) Les employés qui arrivent au sein de l'unité de négociation avec leur poste du S.C.E.B., auront leur service syndical immédiatement crédité de la totalité des années de service acquis, à l'intérieur de la Compagnie.
  - c) Les employés ré-embauchés après l'expiration de leurs droits de rappel au sein de l'unité d'accréditation, auront leur service syndical immédiatement crédité moins la période qui excède le délai prévu à l'alinéa 12.01.03 pour préserver le service syndical.
  - d) Les employés de l'unité d'accréditation dont la durée d'emploi a été rompue, autre que pour cause d'expiration des droits de rappel, et qui sont subséquemment ré-embauchés auront leur service syndical antérieur crédité après un (1) an dans l'unité d'accréditation.

12.02 Un nouvel employé sera considéré à l'essai et n'aura aucun droit, tel que spécifié à l'article 12 de cette convention, pendant les dix-huit (18) premières semaines régulières travaillées. La période d'essai de dix-huit (18) semaines travaillées ne pourra pas être accumulée pendant plus d'une (1) année. Après cette date, les droits de service syndical seront rétroactifs à la date d'embauche.

Les employés à l'essai pourront devenir membres du Syndicat et ils seront régis par toutes les autres dispositions de cette convention sauf dans le cas où l'on met fin au service d'un employé pendant la période d'essai. Cette cessation d'emploi sera assujettie à la procédure de règlement des griefs jusqu'à la troisième étape.

- N Les employés à l'essai pourront postuler sur les postes affichés en autant que ces postes soient de classes supérieures à la classe occupée par l'employé qui postule.

\* Voir aussi articles 35, 38 et lettres d'entente 8 et 22.

## **\* ARTICLE 12B PROMOTION, DÉPLACEMENT ET MISE À PIED**

### **12.03 Promotions**

- R 12.03.01 Lors de promotions permanentes à des postes de classe 4 et plus, la Compagnie doit tenir compte de l'habileté, la compétence, l'expérience (excluant l'expérience acquise



sur les affectations temporaires) et le service syndical. Lorsque les trois (3) premiers facteurs sont relativement égaux, le service syndical doit prévaloir.

N Dans l'éventualité où la Compagnie doit embaucher du personnel additionnel pour combler les postes vacants de classe 5, la Compagnie considérera de mettre à l'essai des candidats intéressés.

La sélection pour les postes vacants de classe 2 et 3 sera faite selon le service syndical parmi les candidats qui possèdent les qualifications, en conformité avec les principes définis à la lettre 31.

La sélection pour les postes vacants de classe 1 sera faite selon le service syndical parmi les employés qui ont postulé. L'employé devra être capable de répondre aux normes du poste après une période de familiarisation d'une (1) semaine.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa 12.03.01, les sélections pour combler des postes vacants seront faites, entre autres, parmi les employés qualifiés à la même classe ou à une classe supérieure à celui du poste vacant. Cependant, les employés qui désirent postuler suite à un avis de poste vacant à la même classe que celle qu'ils occupent, devront avoir complété une période d'assignation de 6 mois continus sur leur poste actuel sauf si leur assignation est un résultat direct de l'application de l'article 12.05 (effet d'un manque de travail).

R 12.03.02 a) La Compagnie affichera des avis pour les postes vacants, excluant affectations temporaires, des classes 1 à 5 inclusivement du lundi au vendredi. Ces avis seront affichés, en même temps, dans tous les établissements et les sélections seront faites selon l'alinéa 12.03.01.

Le Syndicat sera avisé verbalement ou par écrit lors d'affectations temporaires de plus d'une (1) semaine.

b) Aux fins de l'application de l'alinéa 12.03.02, les employés mis-à-pied seront présumés comme étant au travail et ayant postulé pour les postes vacants des classes 2 à 5 inclusivement.

c) Un poste vacant qui est comblé selon la procédure 12.05.02 ou par la réintégration d'un employé à son ancien poste duquel il avait été rétrogradé ne sera pas affiché.

d) Un poste vacant à classe 1 qui est comblé par un employé qui revient à son unité de négociation à l'intérieur d'un (1) an ne sera pas affiché, en autant qu'il n'y a pas d'employé avec plus de service syndical sur la liste de rappel.

e) À la suite de l'affichage d'un avis de poste vacant à classe 1 et plus, la sélection s'effectuera dès qu'il sera pratique de le faire. Si la sélection n'est pas faite dans les trente (30) jours suivant la fin de l'affichage, l'avis de poste vacant sera annulé. Suite à la sélection, le nom du candidat choisi sera affiché sur les tableaux d'affichage dans tous les établissements du lundi au vendredi et il sera transmis au Syndicat par écrit.

R 12.04 Pour les postes des classes 2 et plus, le processus d'évaluation des qualifications des candidats fera l'objet de consultations entre la Compagnie et le représentant de district.

12.05 **Effet d'un manque de travail**

En cas de mise à pied, la Compagnie et le Syndicat se réuniront, durant la période de préavis, pour s'entretenir des solutions qui pourraient réduire le nombre d'employés affectés.

- R 12.05.01 Lorsqu'un manque de travail nécessite une réduction de la main d'œuvre, les employés ayant le moins de service syndical seront déclarés excédentaires par service syndical au numéro d'analyse pour les classes 1 à 5 inclusivement, dans l'organisation totale du chef de deuxième niveau affecté. Cependant, la Compagnie a le droit de maintenir un personnel efficace et pour ce faire, l'habileté sera aussi considérée.
- R 12.05.02 Les employés déclarés excédentaires doivent être mutés latéralement par service syndical aux classes 1 et 2 pour combler les postes vacants.
- Toutefois, avant que les employés avec moins de service syndical ne puissent remplir ces postes vacants, ces derniers devront être comblés par des employés ayant plus de service syndical qui ont été mis à pied, ou qui ont occupé le poste antérieurement.
- R 12.05.03 S'il n'y a pas de tels postes vacants, les employés déclarés excédentaires seront assignés à des postes pour lesquels ils sont qualifiés à la classe où ils sont excédentaires, ou à une classe inférieure, en déplaçant des employés ayant moins de service syndical.
- 12.05.04 Si les employés déclarés excédentaires ne peuvent être placés selon l'alinéa 12.05.03, ils seront mis à pied.
- 12.05.05 Afin de clarifier les paragraphes 12.05.01 à 12.05.04 inclusivement, les parties ont convenu d'observer les règles précises suivantes dans le but de faciliter le contrôle des employés déclarés excédentaires :
- A) une procédure de déplacement ;
  - B) une procédure de mise à pied.

#### **A) PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT**

- R A.1 Les employés déclarés excédentaires à la classe 1 doivent être affectés dans des postes de la même classe en déplaçant les employés ayant moins de service syndical. L'employé devra être capable de répondre aux normes du poste après une période de familiarisation d'une (1) semaine.
- R A.2 Un employé sur le point d'être mis à pied déplacera un employé ayant moins de service syndical à la classe 1, ou plus s'il est qualifié.
- R A.3 Un employé qui aura été sur la liste de rappel pour une période d'au plus six (6) mois déplacera l'employé ayant le moins de service syndical à la classe 2 dans l'unité de négociation. L'employé recevra la formation appropriée.
- N A.4 Un employé qui aura été sur la liste de rappel pour une période d'au plus six (6) mois et qui a complété la formation requise au poste déplacera l'employé ayant le moins de service syndical à la classe 3 dans l'unité de négociation.
- N A.5 Un employé qui a 15 ans et plus de service continu lors d'une mise à pied et qui aura été sur la liste de rappel pour une période d'au plus douze (12) mois et qui a complété la

formation requise au poste déplacera l'employé ayant le moins de service syndical à la classe 3 dans l'unité de négociation.

Un employé n'ayant pas réussi à satisfaire aux exigences de travail d'un poste spécifique retournera sur la liste de rappel et ne sera pas rappelé pour ledit poste.

## **B) PROCÉDURE DE MISE A PIED**

B.1 Les employés ayant épuisé leur droits de déplacement selon A.1 à A.2 seront mis à pied.

12.05.06 La Compagnie donnera à tout employé, y compris à un employé en période d'essai, un préavis minimum d'une (1) semaine avant la mise à pied.

12.05.07 On donnera aussi au comité syndical de mise à pied et de réembauche un préavis écrit de quinze (15) jours avant la date de mise à pied. Si ce préavis de quinze (15) jours s'avérait impossible, le représentant de la direction désigné consultera le Syndicat. De plus, une copie du préavis de mise à pied, tel que stipulé à l'alinéa 12.05.06, sera remise au Syndicat au même moment qu'à l'employé.

12.05.08 La Compagnie informera le siège social du Syndicat par écrit quand un employé refuse d'exercer ses droits de déplacement.

### **12.06 Force Majeure**

R Les conditions suivantes s'appliquent lorsqu'une situation, hors du contrôle de la Compagnie, se présente requérant la mise à pied de plus de 50% de la main-d'oeuvre, au cours de toute période d'un mois.

i) Les employés affectés par ce manque de travail ne seront pas sujets à la procédure de déplacement, telle que décrite à l'alinéa 12.05, pendant une période ne pouvant excéder trois (3) mois.

ii) La Compagnie offrira à l'employé qualifié possédant le plus de service syndical le choix d'exécuter le travail qui demeure disponible ou d'être mis à pied pour une période maximum de trois (3) mois et recevoir les prestations supplémentaires de chômage seulement.

iii) Les employés mis à pied seront rappelés selon la disponibilité du travail et en accord avec les dispositions de la convention collective.

### **12.07 Rappels**

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'embaucher normalement du personnel additionnel en fonction des besoins de ses affaires, sous réserve des dispositions de cet article.

R 12.07.01 Lorsque des rappels sont effectués aux classes 1 et 2, la Compagnie considérera en premier lieu les employés mis à pied par ordre de service syndical. Cette considération est sujette à ce qui suit :

a) Les employés mis à pied qui refusent un rappel renonceront à leurs droits de rappel.

b) Un employé rappelé n'ayant pas réussi à satisfaire aux exigences de travail d'un poste spécifique retournera sur la liste de rappel et ne sera plus rappelé pour ledit poste.

R 12.07.02 Lorsque des rappels s'effectuent dans les classes 3 et plus, la Compagnie considérera en premier lieu les employés qualifiés mis à pied, par ordre de service syndical.

12.07.03 Avant d'embaucher de nouveaux employés, la Compagnie révisera les dossiers des employés mis à pied afin de déterminer s'ils peuvent recevoir la formation requise pour combler les postes vacants.

R 12.07.04 Les employés doivent informer la Compagnie de tout changement d'adresse. La Compagnie convient qu'elle fera parvenir un avis par courrier recommandé, télégramme ou par courrier électronique à la dernière adresse figurant dans ses dossiers.

12.07.05 Si la durée du travail suivant un rappel est de deux (2) mois ou moins et que l'employé occupe un emploi dans une autre compagnie, le refus par cet employé d'accepter un rappel pour un tel travail ne résultera pas en l'annulation de son service continu.

#### 12.08 Réembauche

12.08.01 Dès que cesse la période de droit de rappel, un employé mis à pied aura une préférence d'embauche pour une période égale à la durée de sa période de droit de rappel (maximum six [6] ans incluant la période de droit de rappel), à condition qu'il en fasse la demande par écrit à la Compagnie et qu'il se présente lui-même pour l'embauche. Cette préférence cessera à défaut d'accepter une offre d'emploi.

12.08.02 La Compagnie convient d'aviser un individu mis à pied, sur le point d'épuiser ses droits de rappel, des dispositions concernant la préférence d'embauche, conformément à l'article 12.08.01.

#### 12.09 Mutations

Avant de procéder à des mutations à des endroits situés hors de l'Île de Montréal, la Compagnie considérera les désirs des employés visés.

\* Voir lettres d'entente 4, 10, 11, 18, 31 et 34; voir aussi articles 35 et 38.

### \* ARTICLE 13 - PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

13.01 Aux fins de l'application de l'article 13 de la convention collective, une mise à pied peut comprendre une mise à pied temporaire, y inclus une mise à pied qui survient en raison des fluctuations du marché ou une mise à pied causée par la cessation d'un établissement manufacturier ou d'une opération.

#### 13.02 Échelle de Prestations Supplémentaires de Chômage (PSC) :

R Un employé qui est mis à pied temporairement après la date de ratification de la présente convention collective et uniquement pour manque de travail pour une période excédant deux (2)

semaines recevra des PSC calculées sur le service continu à la date de mise à pied conformément à l'échelle qui suit, sauf pour les cas prévus à la Lettre 10 :

<b>Service continu à la date de mise à pied</b>	<b>Prestations supplémentaires de chômage (PSC)</b>	
<b>Période complétée</b>	<b>mais moins de</b>	<b>Nombre de sem. de salaire</b>
0 an	1 an	0 semaine
1	2 ans	6 semaines
2 ans	3	7
3	4	8
4	5	9
5	6	12
6	7	13
7	8	14
8	9	15
9	10	16
10	11	20
11	12	22
12	13	24
13	14	26
14	15	28

Trois (3) semaines additionnelles de salaire pour chaque année complète de service continu au-delà de cette période.

### 13.03 **Calcul des prestations supplémentaires de chômage**

Les PSC sont établies d'après le nombre d'heures régulières de travail hebdomadaire (à l'exclusion des heures supplémentaires), en vigueur à la date de la mise à pied.

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

13.04 À chaque semaine, l'employé recevra des PSC équivalentes à 90% de son salaire hebdomadaire, déduction faite de son taux hebdomadaire de prestations d'assurance emploi, à condition qu'il ait demandé et reçu des prestations d'assurance emploi.

À l'épuisement des prestations versées par l'assurance emploi, l'employé mis à pied aura droit à 60% de son salaire hebdomadaire jusqu'à épuisement de ses PSC, tel que prévu à l'alinéa 13.02.

13.05 Aux fins d'application de l'alinéa 13.04, la combinaison du taux des prestations d'assurance emploi, des prestations supplémentaires de chômage et des autres rémunérations n'excédera en aucun cas 90% du salaire hebdomadaire de l'employé.

13.06 Les PSC se terminent :

- a) à la démission de l'employé,
- b) à l'épuisement des PSC,
- c) lorsque l'employé refuse de se présenter au travail à la suite d'un rappel (en conformité à l'article 12.01.01 f).

L'employé n'a aucun droit acquis aux PSC en vertu de cet article, sauf aux périodes de chômage qui sont précisées aux alinéas 13.04 et 13.09 de cet article.

- 13.07 a) Un employé qui a été réembauché suivant une période de mise à pied et qui est de nouveau mis à pied, aura droit à des PSC basées sur la durée totale de son service continu après avoir déduit le montant qu'il a reçu pour la mise à pied précédente.
- b) Un employé qui a été réembauché suivant une période de mise à pied et, après un retour au travail d'une durée d'un (1) an ou plus, est de nouveau mis à pied, aura droit aux PSC basées sur la durée totale de son service continu.

R 13.08 La Compagnie maintiendra les avantages sociaux suivants pour une durée de neuf (9) mois suivant le mois de la mise à pied ou la durée des paiements de prestations supplémentaires de chômage, selon la formule la plus avantageuse, en autant que les employés mis à pied après la ratification de la présente convention collective continuent de contribuer aux régimes auxquels ils sont tenus de contribuer :

- assurance-hospitalisation complémentaire
- assurance-maladie complémentaire
- assurance-soins à la vue
- assurance-soins dentaires
- assurance-vie collective 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> parties et assurance-vie des personnes à charge
- prestations de transition aux survivants

Le coût sera déduit des PSC.

13.09 Les employés admissibles aux PSC ne recevront pas de PSC pendant le délai de carence de l'assurance emploi. Cependant, si la mise à pied dure plus de deux semaines, les employés recevront deux (2) semaines de PSC, lors de leur retour au travail, pourvu qu'ils n'aient pas dépassé leur montant de PSC totales dans l'intervalle. Dans l'éventualité de ce paiement, il sera considéré comme ayant été effectué pendant le délai de carence de deux semaines.

13.10 Dans le cas d'un employé qui est rappelé d'une mise à pied, en dedans de dix (10) jours de travail, cet employé sera remboursé pour la période de mise à pied comme s'il avait été activement employé.

R 13.11 L'employé doit faire une demande et recevoir des prestations d'assurance emploi avant que les PSC ne deviennent payables.

\* Voir aussi lettre d'entente 34.

#### **ARTICLE 14 - AVIS**

14.01 La Compagnie convient qu'avant qu'un emploi vacant d'employé de bureau non-surveillant, dans les grades supérieurs à 54, soit de commis, soit de techniciens (y compris les préposés à l'étude de temps, à la préparation des procédés de fabrication et à la formation d'ouvriers spécialisés), ne soit comblé, par la mutation d'un employé à taux horaire ou par l'embauche d'une personne de l'extérieur, elle (la Compagnie) prendra en considération uniquement les employés qui auront répondu à un avis de poste vacant. Les postes affichés le seront sur des tableaux accessibles à tous les employés à taux horaire.

À qualifications égales, les employés ayant le plus de service syndical auront la préférence, lorsque la sélection sera faite parmi les postulants.

## ARTICLE 15 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 15.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'ils doivent conjointement travailler à maintenir de hautes normes de sécurité et de santé dans le lieu de travail. La Compagnie prendra les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés et fournira, lorsque requis, l'information et l'entraînement.
- 15.02 La Compagnie verra à l'entretien d'installations sanitaires adéquates dans les endroits de travail et fournira les dispositifs de sécurité adéquats.
- 15.03 Aucun employé ne sera tenu d'actionner ou d'utiliser une machine, un outil, une matrice ou autre équipement qui est en état de fonctionnement dangereux.
- 15.04 Dans les cas où un équipement est considéré dangereux, le Syndicat pourra immédiatement rencontrer le Comité de santé et sécurité pour vérifier l'équipement.
- R 15.05 Dans le cas où un employé subit un accident de travail ou devient affecté par une maladie occupationnelle durant sa période d'emploi et par conséquent souffre d'une incapacité permanente ne lui permettant pas d'accomplir un travail semblable à celui qu'il avait avant sa lésion professionnelle, il pourra occuper un poste vacant ou exercer ses droits de déplacement, selon l'article 12, sur un poste compatible avec son incapacité physique.

Un employé ayant complété sa période d'essai, rétrogradé en fonction de l'article 15.05, aura son taux de salaire gelé jusqu'à ce que le taux de sa nouvelle classe ait rejoint ce taux de salaire.

Un employé ayant cinq (5) ans et plus de service continu, rétrogradé en fonction de l'article 15.05 d'une classe à laquelle il a été assigné, maintiendra pour la durée de cette convention le taux de salaire en vigueur au moment de la rétrogradation.

- R 15.06 Un employé souffrant d'une incapacité permanente ne lui permettant pas d'accomplir un travail semblable à celui qu'il avait avant sa maladie sera muté latéralement, au sein de l'unité de négociation, pour combler un poste vacant compatible avec son incapacité physique pour lequel il possède les qualifications. Avant d'être muté, et selon les besoins des opérations, la possibilité d'accommoder l'employé dans le même département, sous le même gestionnaire sera considérée.
- R 15.07 Un employé ayant dix (10) ans et plus de service syndical qui ne peut être placé selon 15.05 et 15.06 sera assigné à un poste compatible avec son incapacité physique à sa classe ou à une classe inférieure, en déplaçant un employé ayant moins de service syndical, au sein de son unité d'affaires. L'employé aura une (1) semaine de familiarisation.

Si l'employé ne peut être placé, il lui sera donné du travail approprié jusqu'à ce qu'il soit placé sur le prochain poste vacant convenable, dans une autre unité d'affaires, prenant en considération ses qualifications, son service syndical et son incapacité physique.

- R 15.08 Un employé ayant quinze (15) ans et plus de service continu, rétrogradé en fonction de l'article 15.07 d'une classe à laquelle il a été assigné, maintiendra, pour la durée de cette convention, le taux de salaire en vigueur au moment de la rétrogradation.
- 15.09 Advenant qu'un emploi convenable ne soit pas disponible tel qu'indiqué aux alinéas 15.05, 15.06 ou 15.07 ou que l'employé soit incapable d'atteindre le taux de rendement requis par cet emploi, le

supérieur hiérarchique désigné du troisième niveau, tel qu'identifié à l'alinéa 6.06.03, et le représentant de district se réuniront afin de discuter des données pertinentes reliées aux problèmes, dans le but d'essayer de continuer d'assurer un emploi rémunéré à l'individu concerné, avant que toute autre action ne soit prise par la Compagnie.

- 15.10 La Compagnie et le Syndicat conviennent de mettre en place, dans chacun des établissements, un Comité de santé et sécurité structuré en conformité avec la législation existante.

N Un comité patronal-syndical sera formé afin d'assurer la liaison avec le service de Santé. Le comité se rencontrera à tous les trimestres et, si nécessaire, à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'un des objectifs de ce comité est d'amener une meilleure compréhension des besoins et des préoccupations de chacune des parties en ce qui concerne les pratiques du service de Santé.

- 15.11 Aux fins de la sécurité, lorsqu'un employé est affecté à une tâche dans un endroit isolé où il pourrait lui être impossible de demander de l'aide, la Compagnie convient d'établir une surveillance appropriée afin d'apporter de l'aide ou du secours s'il y a lieu.

- 15.12 La Compagnie fournira au représentant de district une copie de la déclaration de l'employeur sur l'accident de travail et, si applicable, une copie de l'assignation temporaire.

15.13 **Réadaptation Professionnelle des employés**

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent leur responsabilité conjointe de s'assurer que les employés invalides en raison d'une maladie ou d'un accident aient la possibilité de participer à des programmes de réadaptation professionnelle, dont celui d'emploi de réadaptation.

Afin de faciliter l'accès à de tels programmes, les membres du Comité Paritaire de Réadaptation de chacun des établissements ainsi que les ressources appropriées se réuniront afin d'évaluer les possibilités d'emploi de réadaptation.

Le Comité déterminera les possibilités de réadaptation dans chaque établissement et aidera les employés à bien s'intégrer à leur milieu de travail. La Compagnie fera tous les efforts possibles afin de faciliter l'accessibilité à un emploi de réadaptation; ainsi des modifications pourront être apportées à l'horaire de travail, aux outils et/ou à l'organisation du travail, sans toutefois nuire à la santé et la sécurité des autres travailleurs. Aucun privilège accordé dans cet article a pour effet de conférer à l'employé des droits de rappel et de mise à pied, qu'il n'aurait eus s'il avait été normalement au travail.

Il est convenu que lorsque des occasions de réadaptation se présenteront, l'employé ou son médecin traitant ou les deux en seront avisés. Ces derniers devront alors déterminer si l'employé peut profiter de l'occasion.

Si l'employé et son médecin décident de profiter de l'occasion, le médecin traitant et/ou l'employé devra consulter le service de Santé de son établissement afin de discuter d'un programme de réadaptation. Le représentant du service de Santé convoquera les membres du Comité Paritaire afin d'évaluer les possibilités d'emploi de réadaptation et concevoir un programme personnalisé progressif.

Si le programme de réadaptation ne nécessite pas un emploi de réadaptation, les conditions relatives au régime d'assurance-maladie et accident ou au régime d'invalidité de longue durée continuent de s'appliquer. Par contre, si le programme de réadaptation comprend un emploi de réadaptation, l'employé continue de recevoir des prestations d'assurance-maladie et accident ou d'invalidité de longue durée selon le cas. Les revenus provenant d'un tel emploi seront versés en sus des prestations d'assurance-maladie et accident ou d'invalidité de longue durée jusqu'à



concurrence d'un plafond égal à 100% du taux de base plus l'I.V.C. que l'employé aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps. Si les revenus de toutes provenances sont supérieurs à ce montant, les prestations d'assurance-maladie et accident ou d'invalidité de longue durée seront réduites de l'excédent de ce plafond de 100%.

Lorsque l'employé en réadaptation est au travail, il conserve les droits et privilèges qu'il aurait normalement eus s'il avait été à son emploi régulier. Il est entendu que ces droits et privilèges ne doivent pas aller à l'encontre de l'objectif et des dispositions de son programme personnalisé de réadaptation.

Lors d'un congé d'usine, l'employé en réadaptation aura droit à ce congé en conformité avec l'article 29, en autant que ce congé tombe un jour où l'employé aurait été au travail selon son programme personnalisé de réadaptation.

Dans l'éventualité où un employé en réadaptation prend ses vacances, celles-ci seront traitées comme si l'employé avait été normalement au travail.

Les employés qui reçoivent des prestations d'invalidité de longue durée et participent à un programme de réadaptation donnant droit à des revenus provenant d'un emploi de réadaptation, continueront d'accumuler des vacances en fonction de leur service continu et de leurs revenus de réadaptation de la façon suivante :

R	Moins de trois (3) années de service	4% des revenus des heures travaillées
	De trois (3) à dix (10) années de service	6% des revenus des heures travaillées
	De dix (10) à dix-huit (18) années de service	8% des revenus des heures travaillées
	De dix-huit (18) à vingt-huit (28) années de service	10% des revenus des heures travaillées
	Vingt-huit (28) années de service et plus	12% des revenus des heures travaillées

#### **ARTICLE 16 - PRODUCTION ININTERROMPUE**

16.01 Pendant la durée de cette Convention et au cours des négociations pour le renouvellement de la Convention, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de ralentissement de travail, grève ou tout autre arrêt de travail ou obstruction au travail pouvant causer une interruption de la production.

#### **\* ARTICLE 17 - ÉVALUATION DES TÂCHES**

R 17.01 Le Syndicat convient que le classement des employés à l'intérieur des classes établies pour diverses occupations se fera selon la grille d'évaluation des responsabilités soumise par la Compagnie dans le cadre des négociations 2000. Les postes seront assignés à une classe à partir de cette grille et les changements en découlant entreront en vigueur au 28 février 2000.

R a) Une copie de la grille d'évaluation des responsabilités et de ses modifications sera remise au Syndicat.

b) L'employé visé et le représentant de district réviseront la description des tâches en compagnie du superviseur immédiat afin de s'assurer que toutes les tâches importantes y soient incorporées, et ceci avant que la description des tâches ne soit soumise au Comité d'évaluation des tâches.

- c) La Compagnie remettra au Syndicat les mêmes informations que celles soumises par la direction au Comité d'évaluation des tâches, avant l'évaluation.
  - d) L'évaluation sera complétée dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la rédaction finale de la description des tâches.
  - e) Lorsqu'une tâche est réévaluée, le taux de rémunération existant pour ce poste continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'évaluation soit complétée. Toute augmentation du taux qui découle de cette évaluation sera rétroactive, soit à la date de la présentation de la description révisée au Comité d'évaluation des tâches ou soit à la date de la présentation du grief selon la première de ces deux dates.
  - f) Suite à une réévaluation, la Compagnie convient d'aviser le Syndicat par écrit, trente (30) jours avant toute rétrogradation d'une tâche existante.
- R
- g) La Compagnie convient de rencontrer le Syndicat pour discuter toutes modifications à la grille d'évaluation des responsabilités avant leur introduction.
- \* Voir aussi article 6.

#### \* ARTICLE 18 - CONGÉS AUTORISÉS

##### 18.01 **Maternité**

Un congé de maternité sera accordé aux employées aux conditions suivantes :

##### **Préavis**

- a) L'employée doit aviser la Compagnie par écrit, de son intention de se prévaloir d'un congé de maternité, au moins trois (3) semaines avant le début d'un tel congé.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance. Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines dans les cas d'urgence attestés par un certificat médical.

##### **Durée du congé**

- b) À compter de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, la Compagnie peut exiger de l'employée enceinte encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- c) Si l'employée refuse ou néglige de fournir à la Compagnie ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la Compagnie peut l'obliger à se prévaloir immédiatement de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit à cet effet.
- d) La durée du congé de maternité est d'au plus dix-huit (18) semaines ou toute autre période déterminée par la loi.
- e) Une prolongation du congé tel que décrit au paragraphe d) peut être accordée pour une période additionnelle de treize (13) semaines sous réserve d'une recommandation du service médical de la Compagnie.

##### **Allocations de maternité**

- f) L'allocation de maternité ne sera accordée qu'aux employées qui bénéficient de treize (13) semaines de service continu ou plus.
- g) L'employée qui a droit à l'allocation de maternité doit fournir à la Compagnie la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi. Peu importe qu'elle reçoive des prestations d'assurance-emploi à partir du début de son congé de maternité ou qu'elle doive attendre deux (2) semaines pour que commence le versement de ses prestations d'assurance-emploi (la «période d'attente»), l'employée qui a fourni un certificat médical précisant la date de naissance prévue recevra une allocation de maternité à partir du premier jour de son congé de maternité. Au cours des six (6) premières semaines du congé de maternité, l'allocation de maternité sera égale à la plus élevée des deux options suivantes : 75% du taux hebdomadaire de base de l'employée, moins les prestations d'assurance-emploi que celle-ci reçoit, ou un montant égal aux prestations d'assurance-maladie et accident appropriées pour l'employée, moins les prestations d'assurance-emploi que celle-ci reçoit.

À la fin des six (6) semaines, à moins que l'employée n'ait fourni une preuve médicale jugée suffisante par la Compagnie pour justifier un prolongement de la période de congé pour des raisons de santé, l'employée qui fournit la preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi recevra une allocation de maternité équivalant à 75% de son taux hebdomadaire de base, moins les prestations d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

La période maximale de versement de l'allocation de maternité est de quinze (15) semaines. Le paiement de cette allocation cessera lorsque l'employée cessera d'être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

L'employée qui n'est pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi pour une partie ou la totalité des quinze (15) semaines de versement d'allocation de maternité, parce qu'elle avait auparavant été mise à pied par la Compagnie, recevra une allocation de maternité durant son congé jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines à un taux équivalent à 75% du taux hebdomadaire de base de l'employée, moins toute prestation d'assurance-emploi reçue.

- h) L'employée qui, pendant qu'elle était à l'emploi de la Compagnie, avait reçu des prestations d'assurance-emploi relatives à un congé de maternité et qui est mise à pied subséquemment par la Compagnie sans avoir travaillé assez longtemps pour avoir droit au maximum des prestations d'assurance-emploi recevra une somme équivalent à la différence entre le reste des prestations d'assurance-emploi, payable pendant la période de cinquante-deux (52) semaines de versement des prestations d'assurance-emploi, et le montant maximum d'assurance-emploi auquel l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas reçu de prestations d'assurance-emploi pendant son congé de maternité, plus l'indemnité de mise à pied en complément.

### **Retour au travail**

- i) Avant le retour au travail, l'employée doit y être autorisée par le service médical de la Compagnie.
- j) Lorsqu'une employée est prête à retourner au travail après un congé de maternité, elle sera réintégrée selon les procédures appropriées qui suivent :

- i) L'employée qui avait prévu une absence jusqu'à dix-huit (18) semaines, ou toute autre période déterminée par la loi, sera réintégrée dans son ancien poste avec tous les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.
- ii) Si le poste qu'elle occupait n'existe plus à son retour au travail, elle exercera ses droits de déplacement comme si elle était demeurée au travail.
- k) A son retour au travail, l'employée se verra créditer la période de temps de son congé de maternité, tel que prescrit par la législation mentionnée à l'alinéa d).
- l) Une employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné, en date de son dernier jour au travail.

## 18.02 **Congé parental**

### a) **Congé pour naissance d'un enfant**

Le congé parental sera alloué selon les conditions suivantes :

- R i) Le congé s'applique aux parents d'un enfant nouveau-né. Le congé n'excédera pas cinquante-deux (52) semaines.
- ii) Il ne commencera pas avant la date de la naissance. Un tel congé doit se terminer au plus tard un (1) an après la date de la naissance.

### b) **Congé pour adoption**

Le congé parental sera alloué selon les conditions suivantes :

- R i) Le congé s'applique aux parents d'un enfant adopté qui n'est pas d'âge scolaire. Le congé n'excédera pas cinquante-deux (52) semaines.
- ii) Il est entendu que l'employé devra fournir la preuve de l'adoption. Aucun congé parental n'est accordé pour l'adoption d'un enfant du conjoint.
- iii) Il ne commencera pas avant la date à laquelle l'employé a la garde, le soin ou le contrôle de l'enfant pour la première fois. Un tel congé doit se terminer au plus tard un (1) an après cette date. Cependant, si l'employé doit s'absenter de son travail pour voyager hors du Québec afin d'obtenir la garde de l'enfant, son congé d'adoption peut commencer à ce moment-là.

### c) **Préavis**

L'employé doit aviser la Compagnie par écrit, de son intention de se prévaloir d'un congé parental et de la durée de celui-ci, au moins trois (3) semaines avant le début d'un tel congé.

### d) **Allocation de congé parental pour naissance d'un enfant**

- R i) Les dispositions suivantes s'appliquent aux congés parentaux définis à l'alinéa 18.02 a) débutant à partir du 16 avril 1997.
- ii) L'allocation de congé parental ne sera accordée qu'aux employés qui bénéficient de neuf (9) mois de service continu ou plus.

- iii) L'employé qui fournit la preuve qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi recevra une allocation de congé parental jusqu' à un maximum de dix (10) semaines à un taux équivalent à 75% du taux hebdomadaire de base de l'employé, moins ses prestations d'assurance-emploi. Le paiement de cette allocation cessera lorsque l'employé cessera d'être admissible aux prestations d'assurance-emploi.
- iv) L'employé qui n'est pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi pour une partie ou la totalité des dix (10) semaines de versement de prestations parentales, parce qu'il avait auparavant été mis à pied par la Compagnie, recevra une allocation de congé parental durant son congé, jusqu'à un maximum de dix (10) semaines à un taux équivalent à 75% du taux hebdomadaire de base de l'employé, moins toute prestation d'assurance-emploi reçue.
- v) L'employé qui, pendant qu'il était à l'emploi de la Compagnie, avait reçu des prestations d'assurance-emploi relatives à un congé parental et qui est mis à pied subséquemment par la Compagnie sans avoir travaillé assez longtemps pour avoir droit au maximum des prestations d'assurance-emploi, recevra une somme équivalente à la différence entre le reste des prestations d'assurance-emploi payables pendant la période de cinquante-deux (52) semaines de versement des prestations d'assurance-emploi et le montant maximum d'assurance-emploi auquel l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas reçu de prestations d'assurance-emploi pendant son congé parental, plus l'indemnité de mise à pied en complément.

e) **Allocation de congé parental pour adoption**

- i) L'allocation de congé parental ne sera accordée qu'aux employés qui bénéficient de neuf (9) mois de service continu ou plus.
- ii) L'employé qui fournit la preuve qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi recevra une allocation de congé parental jusqu' à un maximum de dix (10) semaines à un taux équivalent à 75% du taux hebdomadaire de base de l'employé, moins ses prestations d'assurance-emploi. Le paiement de cette allocation cessera lorsque l'employé cessera d'être admissible aux prestations d'assurance-emploi.
- iii) L'employé qui n'est pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi pour une partie ou la totalité des dix (10) semaines de versement de prestations parentales, parce qu'il avait auparavant été mis à pied par la Compagnie, recevra une allocation de congé parental durant son congé, jusqu'à un maximum de dix (10) semaines à un taux équivalent à 75% du taux hebdomadaire de base de l'employé, moins toute prestation d'assurance-emploi reçue.
- iv) L'employé qui, pendant qu'il était à l'emploi de la Compagnie, avait reçu des prestations d'assurance-emploi relatives à un congé parental et qui est mis à pied subséquemment par la Compagnie sans avoir travaillé assez longtemps pour avoir droit au maximum des prestations d'assurance-emploi, recevra une somme équivalente à la différence entre le reste des prestations d'assurance-emploi payables pendant la période de cinquante-deux (52) semaines de versement des prestations d'assurance-emploi et le montant maximum d'assurance-emploi auquel l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas reçu de prestations d'assurance-emploi pendant son congé parental, plus l'indemnité de mise à pied en complément.
- v) Dans les cas décrits ci-dessus en ii) et en iii), la Compagnie versera, pendant les semaines du congé d'adoption dépassant la dixième (10<sup>e</sup>) semaine lorsqu'aucune prestation d'assurance-emploi n'est versée, une somme supplémentaire équivalent à

75% du taux hebdomadaire de base du salarié, jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines.

f) **Retour au travail**

- i) Si le congé parental est d'une durée de dix-huit (18) semaines ou moins, l'employé sera réaffecté à son ancien poste régulier avec tous les avantages auxquels il aurait eu droit s'il était demeuré en fonction, y compris l'accumulation de son service.
- ii) Si le congé est pour une période de plus de dix-huit (18) semaines, à son retour, l'employé sera assigné à un emploi comparable à celui qu'il détenait au moment de son départ, ou si le poste n'existe plus, il exercera ses droits de déplacement selon l'article 12. L'employé se verra crédité la période de temps de congé parental aux fins d'accumulation de son service.
- iii) L'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé parental est présumé avoir démissionné, en date de son dernier jour au travail.

18.03 **Devoir de juré ou présence en cour**

Un congé autorisé payé sera accordé par la Compagnie aux employés convoqués comme jurés ou pour autre présence à la Cour (non comme plaignant, défendeur ou témoin volontaire). Les employés doivent se présenter au travail lorsqu'ils sont temporairement relevés de leur obligation d'être présents en Cour.

18.04 **Deuil**

- (i) Lorsqu'un décès survient dans la famille proche d'un employé et que l'employé assiste aux funérailles, l'employé se verra accorder sur demande un congé autorisé d'au plus cinq (5) jours ouvrables normaux consécutifs pendant sa semaine normale de travail, du lundi au vendredi. La famille proche d'un employé comprend l'époux, l'épouse, le conjoint, la conjointe, le fils, la fille, la mère, le père, le beau-frère, la belle-soeur, la belle-mère, le beau-père, la soeur, le frère, le gendre, la bru, les grands-parents, les petits-enfants, demi-frère, demi-soeur, beau-fils, belle-fille, les parents adoptifs, parents du demi-frère ou de la demi-soeur, enfants du conjoint(e) actuel(le) et tuteurs. Sont également considérés comme étant de la famille proche d'autres parents qui résident avec l'employé.

La Compagnie accordera, en accord avec les dispositions décrites plus haut, une indemnité de salaire pour deuil jusqu'à un maximum de trois (3) jours dans la semaine normale de travail de l'employé, limitée à la période de la date du décès jusqu'au lendemain des funérailles inclusivement.

- (ii) Lorsqu'un employé est incapable d'assister aux funérailles d'un membre de sa famille proche, tel que décrit à l'alinéa 18.04 i), et qu'un service commémoratif est célébré, l'employé se verra accorder, sur demande, un congé d'une journée, avec rémunération, pourvu que celui-ci assiste à ce service.
- (iii) Un prolongement à l'absence autorisée pourra être accordé, lorsqu'un employé a des arrangements difficiles de voyage, de longues distances à parcourir, ou a toute la responsabilité des arrangements funéraires.
- (iv) Lorsque l'enterrement d'un membre de la famille proche d'un employé est retardé, cet employé aura la possibilité de reporter jusqu'à un (1) jour ouvrable de son congé de cinq (5) jours ouvrables pour décès afin de lui permettre d'assister à l'enterrement.

#### 18.05 **Quarantaine**

Un employé qui est tenu de s'absenter à cause d'une quarantaine imposée par les autorités de santé dûment constituées sera payé pendant cette absence qui sera considérée comme une absence causée par une maladie personnelle.

#### 18.06 **Congé spécial**

Un employé qui doit être incarcéré après avoir été reconnu coupable d'une offense au Code de la Route, se verra accorder un congé autorisé sans paie jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier civil. Une prolongation pourra être accordée à la discrétion de la Compagnie. Seulement un (1) seul congé sera accordé durant la durée de ce contrat.

#### 18.07 **Congé d'études autorisé**

1. Cet alinéa permet à un employé de se prévaloir d'un congé d'études autorisé sans solde afin de parfaire ses connaissances dans le domaine des technologies de télécommunications ou tout autre technologie connexe, plus particulièrement celles qui ont trait aux activités de Corporation Nortel Networks Limitée.
2. Ce type de congé doit être accordé dans la mesure où la Compagnie le juge approprié et doit tenir compte des exigences en matière de production.
3. Pour être admissible, l'employé doit compter au moins deux (2) années de service continu et faire la demande par écrit en mentionnant les motifs de sa demande, au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
4. Normalement, une (1) seule demande par période de douze (12) mois est acceptée.
5. La Compagnie se réserve le droit de déterminer le nombre de congés autorisés dont peut se prévaloir un employé.
6. La durée d'un congé autorisé sera d'au plus douze (12) mois.
7. Les employés qui réussissent leurs cours seront admissibles au programme de remboursement des frais de scolarité, sous réserve des conditions suivantes :
  - Un montant maximal de 3 500 \$ est alloué par année.
  - Le remboursement n'est effectué qu'à la fin des cours, si l'employé les termine avec succès.
8. **Avantages sociaux**
  - L'employé qui se prévaut d'un congé d'études autorisé sans solde aura accès aux avantages sociaux tels que prévus par le régime existant à l'égard d'un congé sans solde autorisé.
9. **Retour au travail**
  - À son retour au travail, l'employé se verra créditer immédiatement la durée de son congé d'études autorisé aux fins du cumul de service syndical.

- À son retour au travail, l'employé sera assigné à un emploi comparable, ou si le poste n'existe plus, il exercera ses droits de déplacement selon l'article 12, 35 ou 38.
- Voir aussi lettres d'entente # 14 et 22.

#### **ARTICLE 19 - VALIDITÉ**

- 19.01 Si, pour quelque raison que ce soit, une partie de la Convention était déclarée nulle et illégale, ceci n'affectera en rien la validité des autres parties de la Convention.
- 19.02 La Compagnie convient que les privilèges généraux existants et non inclus dans cette Convention ne seront pas retirés, pendant la durée de cette Convention, sans motif juste et suffisant et la Compagnie s'engage à aviser le Syndicat de tous changements projetés.

#### **ARTICLE 20 - RETENUES DE COTISATIONS RÉGULIÈRES**

- 20.01 Pendant la durée de cette Convention, la Compagnie retiendra du salaire de tous les employés régis par cette Convention les cotisations syndicales régulières.
- 20.02 Aucune retenue ne sera faite pour les cotisations syndicales lorsque la paye n'est pas suffisante pendant la période des retenues syndicales pour permettre toutes les autres retenues.
- 20.03 Le Syndicat s'engage à libérer la Compagnie de toutes réclamations, de la part d'un employé, qui découlent de retenues faites en vertu de cet article.
- 20.04 Les retenues de cotisation seront interrompues pendant la période durant laquelle un employé est en congé autorisé sans paye. Lorsque l'employé est remis sur la liste de paye, les retenues de cotisations syndicales doivent automatiquement recommencer.
- 20.05 Les sommes des cotisations retenues seront remises dès que possible après la fin de chaque mois fiscal au Secrétaire-Trésorier de L'Union Canadienne des Travailleurs en Communication. Chaque remise sera accompagnée d'un compte rendu indiquant le montant des retenues pour chaque employé.
- 20.06 Tout changement dans le montant des cotisations syndicales mensuelles sera communiqué à la Compagnie par le Secrétaire-Trésorier de L'Union Canadienne des Travailleurs en Communication. Une attestation pour changer les cotisations dans un format acceptable à la Compagnie prendra effet trente (30) jours après la date de réception par la Compagnie d'une telle attestation.
- 20.07 Les retenues de cotisation sur le chèque de paye de l'employé débiteront à la première semaine complète d'emploi au sein de la compagnie.

#### **ARTICLE 21 - TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR LES SURVEILLANTS**

- 21.01 La Compagnie convient que les surveillants et les employés rémunérés à la semaine n'accompliront pas normalement le travail confié ordinairement aux employés rémunérés à l'heure,



sauf pour fins de démonstration ou dans un but expérimental, ou lorsque des employés compétents non-surveillants ne sont pas disponibles ou dans le cas où des conditions anormales se produisent.

## **ARTICLE 22 - MESURE DISCIPLINAIRE**

- 22.01 Aucun employé régi par cette Convention ne sera discipliné, rétrogradé, suspendu ou congédié sans motif valable.
- 22.02 Un employé suspendu ou congédié peut, s'il le demande, avoir présent comme observateur son représentant du Syndicat pendant l'entrevue disciplinaire. Le représentant du Syndicat peut demander des éclaircissements sur les déclarations de la Compagnie et sur les faits reliés à la mesure disciplinaire.
- 22.03 Un avertissement formel est en vigueur pour une période de quinze (15) mois.  
Un avertissement final expire après douze (12) mois de rendement acceptable.
- 22.04 (a) La Compagnie remettra au Syndicat une copie de l'avertissement formel ou final dans les trois (3) jours suivant cet avertissement. Les raisons précises de l'avertissement seront mentionnées, par exemple, nombre et dates des retards excessifs, etc.  
(b) Dans un but préventif, une copie du préavis sera remis au Syndicat.
- 22.05 La Compagnie convient d'aviser le Syndicat par téléphone, avec confirmation écrite subséquente, des suspensions et des congédiements. Les raisons précises seront mentionnées d'une façon brève et spécifique tel qu'indiqué à l'alinéa 22.04 (a).

## **\*ARTICLE 23 - HEURES DE TRAVAIL**

- 23.01 L'horaire normal de travail pour tous les établissements de fabrication sera de quarante (40) heures par semaine.  
23.01.01 L'horaire normal de travail s'établit comme suit:

### **Équipe régulière**

8 heures - 30 minutes pour le repas

### **Opérations à deux équipes**

1ère équipe: 8 heures - 30 minutes pour le repas

2ème équipe: 7 1/2 heures - 30 minutes pour le repas

### **Opérations à équipes multiples**

1ère équipe: 8 heures - 30 minutes pour le repas

2ème équipe: 7 1/2 heures - 30 minutes pour le repas

3ème équipe: 7 1/2 heures - 30 minutes pour le repas

### **Équipes successives**

1ère équipe: 8 heures - pas d'heure de repas

2ème équipe: 8 heures - pas d'heure de repas

3ème équipe: 8 heures - pas d'heure de repas

### **Équipe de nuit**

8 heures - 30 minutes pour le repas.

- 23.01.02 La Compagnie se réserve le droit de changer à l'occasion l'heure du début et l'heure de la fin de n'importe quelle équipe régulière. Elle convient toutefois de consulter le Syndicat avant de mettre un tel changement en vigueur.
- 23.01.03 Si une diminution considérable de la main d'oeuvre s'avérait nécessaire, il pourrait être jugé utile de réduire les heures de travail prévues au-dessous de l'horaire hebdomadaire normal, dans le but de minimiser la diminution de la main-d'oeuvre. Toute décision prise à ce sujet fera l'objet de négociations entre la Compagnie et le Syndicat. De telles négociations auront lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties à cette convention et, advenant de telles négociations, le nouvel horaire soumis par la Compagnie sera mis en vigueur jusqu'à ce qu'il y ait entente entre les parties.
- 23.01.04 a) Sauf en cas d'urgence, la Compagnie donnera aux employés un préavis de quarante-huit (48) heures, pour tout changement d'équipe.
- b) Les heures supplémentaires entraînant un changement d'équipe seront régies par l'article 24.02.

\* Voir lettres d'entente 26

#### **ARTICLE 24 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 24.01 Les employés recevront leur paye régulière de congé en plus du taux horaire majoré de 100% pour toutes les heures travaillées pendant un congé d'usine.
- 24.02 Sauf en cas d'urgence, les employés peuvent pour motif valable demander d'être exemptés de travailler des heures supplémentaires. Le motif ne devra pas être rejeté d'office et la Compagnie convient que, sauf dans les cas d'urgence, les employés requis de travailler des heures supplémentaires seront avisés au moins vingt-quatre (24) heures précédant les heures supplémentaires demandées.

Dans la mesure du possible, la Compagnie répartira les heures supplémentaires sur une base volontaire. Les heures supplémentaires en excès de huit (8) heures par semaine sont volontaires. Pour tout employé qui a déjà travaillé six (6) heures supplémentaires ou plus dans une semaine, celles du samedi sont volontaires; ceci n'a pas pour effet de limiter le droit d'un employé de demander à être exempté de travailler des heures supplémentaires.

- R a) La référence aux heures supplémentaires sur une base volontaire excédant huit (8) heures par semaine ne s'applique qu'au travail fait les samedis.
- R b) Il est entendu que les heures supplémentaires travaillées durant la semaine de travail normale seront limitées à six (6) heures par semaine, c.à.d. trois (3) heures supplémentaires durant deux (2) journées normales de travail.
- R c) Dans le cas où des heures supplémentaires sont requises pour les opérations à procédé continu, le nombre d'heures supplémentaires, sur toute équipe de travail, sera de quatre (4) heures.

- 24.03 Tous les efforts seront faits pour éviter les heures supplémentaires durant les congés d'usine et les employés ne seront pas tenus de travailler ces jours-là. Lorsqu'il est jugé nécessaire de prévoir du travail durant ces congés, le Syndicat sera avisé le plus tôt possible. Ceci ne s'applique pas aux employés dont l'horaire normal exige qu'ils travaillent pendant un congé.
- 24.04 L'occasion de travailler des heures supplémentaires sera offerte également aux employés normalement affectés au travail demandé, dans la mesure où cela est pratique.
- 24.05 Dans le cas d'un grief, le représentant du Syndicat pourra avoir accès aux dossiers qui ont trait aux heures supplémentaires.

R Si une injustice est découverte, l'employé qui a présenté un grief aura l'occasion de travailler en-dehors d'une période de six (6) semaines les heures supplémentaires perdues dès la réception par écrit du grief à la deuxième étape. Si cela n'est pas possible, l'employé sera rémunéré pour les heures perdues au taux qui s'applique. Dans le cas où il y a entente à la première étape de grief, si l'employé est à nouveau oublié à l'intérieur d'une période de six (6) semaines, il sera rémunéré pour les heures perdues au taux qui s'applique.

Si l'employé durant cette période doit travailler des heures supplémentaires de toute façon et que par conséquent il ne peut rattraper les heures supplémentaires antérieures, celles qu'il perdra ainsi lui seront payées.

Si un nouvel oubli se produit à nouveau à l'endroit de tout employé sous la juridiction du même chef de premier niveau, durant une période subséquente de trois (3) mois, l'employé sera rémunéré pour les heures perdues au taux qui s'applique, dès que l'injustice est découverte.

- 24.06 Lorsque d'un commun accord les conditions de travail sont modifiées afin qu'il y ait un arrêt prolongé des opérations conjointement avec un congé d'usine ou pour quelque autre raison spéciale, il est entendu et convenu que toutes les heures travaillées pour parer à la perte de production due à un arrêt des opérations seront rémunérées aux taux de salaire régulier et qu'on ne paiera pas des heures supplémentaires, nonobstant les ententes conclues et incluses dans les autres paragraphes de cet article. L'avis de la Compagnie annonçant une telle modification et portant la signature d'un des dirigeants du Syndicat et celle du représentant de la direction désigné, constituera une entente en vertu de ce qui précède.

R 24.07 La Compagnie convient que les employés ne seront pas tenus de prendre une pause repas à la fin de leur équipe régulière de travail et avant de commencer leurs heures supplémentaires.

Cette entente prend en ligne de compte qu'une uniformité d'application doit s'appliquer pour permettre à la Compagnie d'opérer efficacement. Si pour quelque raison que ce soit, les employés demandaient une pause repas dans un département en particulier, il serait alors nécessaire d'annuler cette entente pour le département en question.

R 24.08 Dans le cas où les heures supplémentaires prévues sont annulées et à la suite de cela, on demande à un autre employé, qui en temps normal ne travaille pas sur cette fonction spécifique, d'accomplir le travail, alors les heures supplémentaires perdues seront payées à l'employé qui normalement aurait dû travailler.

Un tel paiement sera versé à la période de paie suivant la découverte de l'injustice.

#### **\* ARTICLE 25 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

R 25.01 Le nombre d'heures normales de travail pour chacune des équipes ne doit pas dépasser huit (8) heures.

R 25.02 Une majoration pour heures supplémentaires sera payée pour toutes les heures travaillées au-delà des heures normales dans une période de vingt-quatre (24) heures, du lundi au samedi inclusivement.

Une majoration pour heures supplémentaires sera payée pour toutes les heures travaillées au-delà des heures normales dans une équipe assignée pendant l'intervalle entre 7 heures, 7h30 ou 8 heures selon le début de l'équipe cette journée-là, et la fin de la troisième équipe cette même journée. Un employé qui est requis de se présenter au travail avant l'heure normale du début de son équipe aura la possibilité de travailler les heures complètes de son équipe normale.

R 25.03 Les employés seront payés pour les heures supplémentaires comme suit :

a) Le taux horaire majoré de 50% pour les heures travaillées au-delà des heures normales sur une équipe assignée, mais pas au-delà de douze (12) heures sur une équipe.

b) Le taux horaire majoré de 100% pour les heures travaillées au-delà de douze (12) heures sur une équipe.

c) Le taux majoré de 50% pour toutes les heures travaillées durant les vingt-quatre (24) heures du samedi (taux horaire majoré de 100% après 8 heures).

i) Pour les employés affectés à la première et à la deuxième équipe, le samedi débutera à minuit le vendredi et se terminera à minuit le samedi.

ii) Pour les employés affectés à la troisième équipe dont la semaine de travail commence le dimanche soir, le samedi débutera le vendredi à 23 heures, 23h30 ou minuit et se terminera le samedi à 23 heures, 23h30 ou minuit, selon l'heure du début de l'équipe.

d) Le taux majoré de 100% pour toutes les heures travaillées dans les vingt-quatre (24) heures du dimanche.

i) Pour les employés affectés à la première et à la deuxième équipe, le dimanche débutera à minuit samedi et se terminera à minuit le dimanche.

ii) Pour les employés affectés à la troisième équipe dont la semaine de travail commence le dimanche soir, le dimanche débutera le samedi à 23 heures, 23h30 ou minuit et se terminera le dimanche à 23 heures, 23h30 ou minuit, selon l'heure du début de l'équipe.

R 25.04 Sauf en cas d'urgence, un employé n'aura pas à travailler plus de seize (16) heures par jour.

\* Voir lettres d'entente 26

#### **ARTICLE 26 - PRIME D'ÉQUIPE**

R 26.01 À partir de la date de ratification, la prime d'équipe sera de 1.18 \$ l'heure. Les employés travaillant sur la deuxième ou troisième équipe recevront la prime pour les heures travaillées.

#### **\* ARTICLE 27 - RÉMUNÉRATION MINIMUM**

27.01 Lorsqu'un employé est appelé durant son temps libre pour se présenter au travail en dehors de son horaire normal de travail (soit quotidien ou hebdomadaire), ceci sera considéré comme un appel d'urgence. Toutefois, lorsque l'on demande à un employé de demeurer au travail après les heures normales lorsqu'il s'est présenté au travail ce jour-là, ou lorsque l'on demande à un employé, avant qu'il ne quitte son travail de se présenter le lendemain à son heure normale ou à une autre heure d'entrée, ceci ne sera pas considéré comme un appel d'urgence.

27.02 Lorsqu'un employé est requis de faire des déplacements supplémentaires aller-retour de sa résidence à son lieu de travail suite à un appel d'urgence, il sera rémunéré pour deux (2) heures de temps de déplacement au taux régulier et il recevra le taux de salaire pour heures supplémentaires pour les heures travaillées.

Lorsqu'un employé se présente au travail par suite d'un appel d'urgence, il sera rémunéré au taux majoré pour la totalité du temps travaillé, ou si plus avantageux, pour quatre (4) heures au taux régulier de base.

27.03 Lorsqu'un appel d'urgence ne nécessite pas de déplacement supplémentaire mais exige de l'employé qu'il se présente plus tôt que l'heure normale du début de son horaire journalier régulier, l'employé sera payé une (1) heure de temps de déplacement et il recevra le taux majoré approprié pour les heures travaillées avant son heure normale de commencement.

27.04 Les employés assignés à l'enlèvement de la neige ou à des tâches de conciergerie qui sont appelés d'urgence pour travailler en dehors de leur horaire régulier de travail et continuent de travailler sur leur horaire régulier seront rémunérés au taux supplémentaire jusqu'à l'achèvement de la tâche urgente et ensuite seront rémunérés à leur taux régulier pour le reste de leur quart régulier de travail.

Aux fins de cette clause, le travail d'urgence est défini comme une tâche qui doit être exécutée sans délai, soit pour éviter des pertes de matériel ou pour contrôler l'impact des cataclysmes naturels.

27.05 Tout employé qui se présente à son travail comme à l'habitude et qui est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible sera payé l'équivalent de quatre (4) heures de travail au taux normal pour cette journée, sauf lorsque le manque de travail est causé par une panne d'électricité ou par toute autre cause hors du contrôle de la Compagnie.

27.06 Tout employé qui est requis de travailler des heures supplémentaires pour l'inventaire annuel se verra assurer quatre (4) heures consécutives de travail au taux majoré approprié.

N 27.07 Lorsqu'un employé est requis d'être en disponibilité par son gestionnaire, il recevra une indemnité de disponibilité équivalente à une (1) heure de salaire par quart de travail (excluant l'IVC).

\* Voir aussi lettre d'entente 17.

## **ARTICLE 28 - CONGÉS D'USINE**

28.01 Les employés qui ne sont pas requis de travailler pendant les congés d'usine énumérés ci-dessous seront payés pour huit (8) heures à leur taux horaire, à condition que ces congés soient officiellement observés le jour où un employé travaillerait normalement, et à condition que l'employé ait été payé pour le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit un congé. Ceci ne s'appliquera pas dans le cas où un employé reçoit pour toute autre raison un salaire de la Compagnie pour cette journée.

R 28.01.01 - En 2000, les congés d'usine seront :

Le Vendredi Saint	21	avril
Lundi de Pâques	24	avril
La Fête de la Reine	22	mai
La Fête Nationale	26	juin
La Fête du Canada	03	juillet
La Fête du Travail	01 et 04	septembre
Jour d'Action de Grâces	09	octobre

Les 25, 26, 27, 28, 29 décembre, le 1er et le 2 janvier 2001 et le 12\* février 2001.

R En 2001, les congés d'usine seront :

Le Vendredi Saint	13	avril
Lundi de Pâques	16	avril
La Fête de la Reine	21	mai
La Fête Nationale	25	juin
La Fête du Canada	02	juillet
La Fête du Travail	31 août et 03 septembre	
Jour d'Action de Grâces	08	octobre

Les 24, 25, 26, 27, 28, 31 déc., le 1<sup>er</sup> et le 2\* janvier 2002.

R En 2002, les congés d'usine seront :

Le Vendredi Saint	29	mars
Lundi de Pâques	01	avril
La Fête de la Reine	20	mai
La Fête Nationale	24	juin
La Fête du Canada	01	juillet
La Fête du Travail	30 août et 02 septembre	
Jour d'Action de Grâces	14	octobre

Les 24, 25, 26, 27, 30, 31 décembre, le 1er janvier 2003 et le 10\* février 2003.

N En 2003, les congés d'usine seront :

Le Vendredi Saint	18	avril
Lundi de Pâques	21	avril
La Fête de la Reine	19	mai
La Fête Nationale	24	juin
La Fête du Canada	30	juin
La Fête du Travail	29 août et 01 septembre	
Jour d'Action de Grâces	13	octobre

Les 24, 25, 26, 29, 30, 31 décembre et le 1er et 2\* janvier 2004.

\* Advenant le cas où une nouvelle fête légale soit proclamée par le Gouvernement Fédéral ou Provincial (Fête du Patrimoine), cette fête remplacera le seizième jour férié.

28.02 Lorsqu'un des congés d'usine énumérés plus haut tombe un samedi ou un dimanche, le premier jour ouvrable suivant sera accordé pour le remplacer.

- 28.03 Lorsqu'un congé d'usine tombe le jour de congé d'un employé, du lundi au vendredi inclusivement, tel employé recevra soit une journée supplémentaire de congé avec paye ou une journée additionnelle de paye, le tout à la discrétion de la Compagnie. Les congés d'usine qui tombent un samedi seront considérés comme des journées normales pour les fins de paye.
- 28.04 Lorsqu'un congé d'usine tombe un jour normal de travail pendant les vacances d'un employé, l'employé aura droit à une journée payée additionnelle de vacances.
- 28.05 Afin de déterminer la méthode de paye pour les congés d'usine, le jour où débute une équipe régira le paiement de toutes les heures de cette équipe.

**\* ARTICLE 29 - VACANCES**

- 29.01 Les employés deviendront admissibles aux vacances payées chaque année, en fonction de leur service continu avec la Compagnie en date du 30 juin de l'année courante, comme suit :

Un (1) plein mois de travail mais moins que	deux (2) pleins mois de travail:	1 jour
Deux (2) pleins	trois (3)	2 jrs
Trois (3)	quatre(4)	3
Quatre (4)	cinq (5)	4
Cinq (5)	six (6)	5
Six (6)	sept (7)	6
Sept (7)	huit (8)	7
Huit (8)	neuf (9)	8
Neuf (9)	dix (10)	9
Dix (10)	douze (12)	10

- 29.02 En vertu de cet article, la paye de vacances pour les employés ayant moins d'un (1) an de service continu sera calculée sur la base de huit (8) heures au taux de salaire de l'employé pour chaque journée de vacances.

- R 29.03 Le taux de salaire de l'employé en vigueur le huitième vendredi précédant la période régulière de vacances (le 26 mai 2000, le 25 mai 2001, le 24 mai 2002 et le 23 mai 2003) sera utilisé comme base de calcul lorsque des employés ayant moins d'un (1) an de service prennent leurs vacances le ou après le 1er juillet; le taux de salaire de l'employé en vigueur quatre (4) semaines avant sa période réelle de vacances sera utilisé comme base de calcul lorsque l'employé prend ses vacances avant le 1er juillet.

- R 29.04
- |   |                       |
|---|-----------------------|
| Après 3 ans de service continu<br>mais moins de 10 ans de service | - trois (3) semaines  |
| Après 10 ans de service continu<br>mais moins de 18               | - quatre (4) semaines |
| Après 18 ans de service continu<br>mais moins de 28               | - cinq (5) semaines   |
| Après 28 ans de service continu                                   | - six (6) semaines    |

- 29.04.01 Les employés qui ont accumulé trois (3) ans, dix (10) ans, dix-huit (18) ans et vingt-huit (28) ans de service après le trente (30) juin de l'année calendrier, auront droit à des vacances en vertu de l'article 29.04.

- R 29.05 Lorsqu'un employé a été absent sans salaire pour une période accumulée de plus de soixante (60) jours, ses vacances devront être réduites conformément au tableau suivant pour chaque période de trente (30) jours d'absence au delà de soixante (60) jours :

<b>Service continu</b>	<b>Réduction au droit de vacances</b>
Douze (12) mois mais moins de trois (3) ans	1 jour
Trois (3) ans mais moins de dix (10) ans	1 1/2 jours
Dix (10) ans mais moins de dix-huit (18) ans	2 jours
Dix-huit (18) ans mais moins de vingt-huit (28) ans	2 1/2 jours
Vingt-huit (28) ans et plus	3 jours

29.06 Les anciens employés mis à pied et rappelés pendant l'année de référence de vacances auront des droits de vacances calculés selon la lettre d'entente # 24.

Cependant, si les crédits de vacances accumulées depuis leur retour au travail sont moindres que ceux auxquels ils auraient droit en vertu de leur service continu au 30 juin de l'année de référence, il leur sera loisible de prendre la différence en jours chômés non payés.

29.07 Lorsqu'un employé payé à la semaine ou au mois est muté à un poste payé à l'heure, la période de vacances sera basée sur son statut au 30 juin de l'année courante.

29.08 Le taux de salaire hebdomadaire pour les vacances des employés sera calculé de la façon suivante :

R 29.08.01 Pour les employés qui prennent leurs vacances le ou après le 1er juillet, la paye de vacances sera basée sur les gains hebdomadaires moyens de l'employé pendant la période de treize (13) semaines se terminant le 26 mai 2000, le 25 mai 2001, 24 mai 2002 et le 23 mai 2003.

29.08.02 Pour les employés qui prennent leurs vacances avant le 1er juillet, la paye de vacances sera basée sur les gains hebdomadaires moyens de l'employé pendant la période de treize (13) semaines se terminant le quatrième vendredi précédant leur période de vacances.

29.09 Les deux (2) dernières semaines qui tombent entièrement dans le mois de juillet seront considérées comme la période régulière de vacances pendant laquelle, si c'est possible, les usines seront fermées; mais, dans la mesure du possible, la Compagnie donnera du travail aux employés qui n'ont pas droit à des vacances en vertu de ce régime.

29.09.01 Dans la mesure du possible, les vacances seront accordées durant les deux (2) dernières semaines de juillet et les deux (2) premières d'août. La Compagnie se garde le droit de choisir des employés parmi ceux admissibles à des vacances pour travailler pendant cette période. Ces employés prendront leurs vacances à toute autre époque qui pourra être fixée. Dans des circonstances autres que des cas d'urgence, lorsqu'un employé est requis de prendre ses vacances à une autre époque que pendant la période régulière de vacances, il devra en être avisé au moins quatre-vingt dix (90) jours avant le début de la période régulière de vacances.

N 29.09.02 En tenant compte du besoin des opérations, les employés pourront prendre trois (3) semaines de vacances consécutives.

R 29.09.03 Les employés ayant droit durant l'année à plus de deux (2) semaines de vacances peuvent obtenir l'autorisation de prendre les semaines additionnelles au cours de l'année qui suit, pourvu que les activités de la Compagnie n'en soient pas perturbées.



Toutes vacances ainsi reportées doivent être prises en entier avant le 31 mai de la même année.

**29.10 Indemnité de vacances pour les employés qui mettent fin à leur service**

Les employés qui quittent leur emploi, sauf dans les cas de congédiement, recevront leur paye de vacances incluant l'indemnité de vie chère accumulée en vertu du régime de la Compagnie à la date de la cessation de leur emploi.

R Cependant, quand un employé prend ses vacances immédiatement avant sa retraite, mais après les dates qui suivent, les indemnités de vacances seront calculées selon les gains hebdomadaires moyens de l'employé pendant la période de treize (13) semaines se terminant le 26 mai 2000, le 25 mai 2001, 24 mai 2002 et le 23 mai 2003.

\* Voir aussi lettres d'entente 14, 20 et 24.

**\* ARTICLE 30 - RÉGIME DE RETRAITE  
ET AUTRES AVANTAGES SOCIAUX**

30.01 La Compagnie accordera un régime de retraite et d'autres avantages sociaux tels que décrits en entier dans l'annexe intitulée "Pensions et autres avantages sociaux" de cette convention collective.

30.02 La Compagnie convient que, pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucune diminution dans les avantages sociaux accordés en fonction de certains programmes établis à l'échelle de la Compagnie, tel que mentionné au paragraphe 12 de l'annexe de cette convention traitant de la Pension et autres avantages sociaux.

\* Voir aussi lettre d'entente 22.

**ARTICLE 31 - NORMES DE PRODUCTION**

31.01 Lorsqu'un employé ne réussit pas à atteindre le taux de rendement exigé par des normes de production nouvelles ou révisées, la pratique de la Compagnie qui consiste à répartir le personnel, à réexaminer les plans, les méthodes, les matériaux ou autres facteurs connexes, sera suivie afin de tenter de corriger le problème. S'il advenait que l'employé soit encore incapable d'atteindre le taux de rendement requis, la Compagnie convoquera une réunion avec le représentant du Syndicat afin de discuter des données du dossier reliées au problème, avant que toute autre action ne soit prise par la Compagnie.

**ARTICLE 32 -  
INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE**

R 32.01 L'indice des prix à la consommation de février 2000 (base de 1986) publié par Statistique Canada en mars 2000 (143.5) sera considéré comme base pour les calculs de l'indemnité de vie chère.

R 32.02 Le montant de l'indemnité de vie chère sera calculé à partir des changements, ascendants ou descendants, dans l'indice des prix à la consommation (1986). Ce calcul sera conforme à l'échelle suivante :

<b>IPC du</b>	<b>Publié et payable à la 1ère période</b>	<b>Formule d'indemnité</b>
---------------	--	----------------------------

	<b>mois de</b>	<b>de paye en</b>	<b>de vie chère</b>
2000	mai août novembre	juin septembre décembre	0,01 pour chaque 0.082 changement dans l'IPC (base 1986)
2001	février mai août novembre	mars juin septembre décembre	0,01 pour chaque 0.082 changement dans l'IPC (base 1986)
2002	février mai août novembre	mars juin septembre décembre	0,01 pour chaque 0.082 changement dans l'IPC (base 1986)
2003	février mai août novembre	mars juin septembre décembre	0,01 pour chaque 0.082 changement dans l'IPC (base 1986)
2004	février	mars	

Le montant rajusté d'indemnité de vie chère sera payé à partir du début de la période de paye suivant la publication de l'indice.

Une réduction de l'indice des prix à la consommation (1986) en dessous de la base publiée en mars 2000 (143.5) n'entraînera aucunement une réduction de l'échelle négociée des salaires.

Il n'y aura aucun changement résultant d'une révision quelconque de toute information publiée par Statistiques Canada concernant l'indice des prix à la consommation.

- R 32.03 L'indemnité de vie chère payable suivant les termes de la convention précédente a été intégrée à toutes les échelles de salaire comme suit:
- À compter de la date de ratification, le montant de 0,87\$ (février 2000) s'intègre à toutes les échelles de taux de salaire.
- R 32.04 La continuité de l'indemnité est sujette à la disponibilité de l'indice des prix à la consommation (base 1986) publié mensuellement par Statistique Canada et pourvu qu'il soit calculé sur la même base et qu'il ait la même forme que l'indice de mars 2000.
- 32.05 L'indemnité de vie chère sera allouée aux employés pour le nombre total d'heures travaillées. Sont considérées à cette fin comme heures travaillées:
- Les heures travaillées à taux simple
  - Les heures supplémentaires effectivement travaillées (à l'exception des heures allouées comme majoration)
  - Les jours de congé d'usine
  - Les heures de vacances rémunérées
  - Les heures de congés rémunérées accordées en cas de décès
  - Les heures de congés rémunérées accordées en cas de fonctions de juré ou autre présence en Cour.

- 32.06 a) L'indemnité de vie chère ne sera pas comprise dans le "salaire moyen hebdomadaire" dont il est question à l'alinéa 29.08 de l'article 29 "Vacances", de la convention collective.
- b) La paye de vacances des employés sera calculée d'après leur salaire moyen hebdomadaire, selon la définition qui en est donnée aux alinéas 29.08.01 et 29.08.02, plus, pour chaque semaine de vacances, quarante (40) fois le taux horaire de l'indemnité de vie chère en vigueur à la date à laquelle ils prendront leurs vacances.

### **ARTICLE 33 – RÉGIME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES**

#### **33.01 Taux d'embauche**

- R 33.01.01 Un nouvel employé débutera au taux d'essai de la classe ou de la classification auquel il est affecté.
- R 33.01.02 Après avoir travaillé dix-huit (18) mois, l'employé sera ajusté au taux de sa classe.

#### **33.02 Changement de taux à la suite d'un avancement**

- R 33.02.01 Un employé promu sera payé au taux de la classe de son nouveau poste au plus tard un (1) mois après l'affichage des gagnants qu'il soit affecté au poste ou non.
- Dans le cas où un employé ayant moins de service syndical soit promu avant, l'employé verra son taux augmenté à celui de la classe du nouveau poste, à compter de la même date que l'employé ayant moins de service.
- Dans le cas où un employé est assigné à ce poste en affectation temporaire lors de l'affichage des gagnants, l'employé promu verra son taux augmenté à celui de la classe du nouveau poste, à compter de la date de l'affichage des gagnants.
- R 33.02.02 Un employé promu à un poste temporaire, dû à des vacances, des cas d'urgence ou à des fluctuations temporaires de la charge de travail, verra son taux augmenté à celui de la classe du nouveau poste, à compter du début de la période de paie suivant immédiatement la date de son affectation temporaire à une classe ou une classification supérieure. (Une fois l'affectation temporaire complétée, l'employé sera rétrogradé conformément à l'alinéa 33.03.02).
- R 33.02.03 Lorsqu'un employé réintègre un poste d'une classe ou d'une classification occupée antérieurement, il sera rajusté au taux plus élevé de la classe ou de la classification en question, à compter du début de la période de paie suivant immédiatement la date de sa réintégration.

#### **33.03 Changement de taux à la suite d'une rétrogradation**

- R 33.03.01 Lorsqu'un employé est rétrogradé, il retournera au taux de la classe ou de la classification inférieure à compter du début de la période de paie, un mois après la date de la rétrogradation.
- R 33.03.02 Un employé rétrogradé à la suite d'une affectation temporaire retournera au taux de sa classe ou classification antérieure au début de la période de paie suivant immédiatement la date de la rétrogradation.

## ARTICLE 34 - TECHNICIENS

### 34.00 **But général**

- R Le présent article a pour but de compléter et clarifier les conditions de travail spécifiques aux techniciens en électronique et non pas de limiter ou de diminuer la portée du reste de la convention collective pour ce groupe.

### 34.01 **Techniciens**

Les techniciens sont classifiés dans une (1) catégorie :

#### 34.01.01 **Techniciens en électronique**

##### a) **Techniciens de test**

- R b) **Techniciens hors-production**

Cette catégorie regroupe les postes de chef d'équipe, technicien-formateur, technicien-intégration des systèmes informatisés de fabrication, technicien-introduction de nouveaux produits, technicien-centre d'intégration de réseaux et coordonnateur de système automatisé.

Les profils de qualifications de ces postes seront développés en consultation avec le Syndicat.

### 34.02 **Accès à la classification**

#### 34.02.01 **Accès**

L'accès à la classification de technicien en électronique sera limité aux candidats titulaires d'un D.E.C. (Diplôme d'Études Collégiales) en électronique ou dans une discipline appropriée ou l'équivalent tel que défini par le ministère de l'Éducation et ayant réussi le test d'application de connaissances pour cette classification. Les résultats demeureront valides et seront conservés aussi longtemps que le test demeurera inchangé. Les raisons pour de tels changements seront discutées avec le Syndicat.

- R 34.02.02 **Avis pour les tests**

Le test d'application des connaissances pour les techniciens sera accessible à ceux qui en font la demande auprès des Ressources humaines. La Compagnie évaluera la demande avant de faire passer le test. La Compagnie limitera l'accès à ce test à une fois par six (6) mois.

### 34.03 **Promotion**

#### 34.03.01 - **Affichage des postes**

##### **Techniciens de test**

- a) Afin de constituer une liste de candidats, la Compagnie affichera des avis de développement de carrière au début de chaque trimestre dans tous les

établissements de l'unité de négociation pendant une période de deux (2) semaines.

- R
- b) Des avis de postes vacants seront affichés dans tous les établissements de l'unité de négociation pendant deux (2) jours ouvrables.
  - c) Les candidats peuvent retirer leur candidature en tout temps, sauf lorsque le processus de sélection est en cours.
  - c) En cas de surplus, les candidats pourront remplir une feuille de développement de carrière.

- N
- e) Lors de l'ajout d'une nouvelle ligne de produits (excluant l'évolution d'un produit existant), un avis sera affiché dans tous les établissements de l'unité de négociation pendant une période de cinq (5) jours afin de permettre aux techniciens de s'inscrire dans cette nouvelle ligne de produits. Il devra s'agir d'une ligne de produits non associée à une ligne de produit déjà existante. Avant d'implanter le changement, la Compagnie consultera le Syndicat.

#### **Techniciens hors-production**

- f) La Compagnie affichera des avis de postes vacants et d'ouvertures secondaires. Les avis seront affichés dans tous les établissements de l'unité de négociation pendant une période de trois (3) jours ouvrables.

34.03.02 Une ouverture secondaire qui est comblée par la réintégration d'un employé à son ancien poste duquel il avait été rétrogradé à cause d'un manque de travail ou selon 34.07 b), ne sera pas affichée.

34.03.03 Une ouverture secondaire dans le groupe des techniciens de test qui est comblée par un technicien qui revient à son unité de négociation à l'intérieur d'un (1) an ne sera pas affichée, en autant qu'il n'y a pas de technicien avec plus de service syndical sur la liste de rappel.

#### **34.03.04 - Sélection**

##### **Techniciens de test**

- R
- a) Avant d'effectuer une sélection, le gestionnaire devra favoriser les progressions inter-procédés rattachées aux lignes de produits par ordre de service syndical.

N

Afin de constituer, pour chaque ligne de produits, une liste de candidats pour les mouvements internes, les employés de chaque ligne de produits devront s'inscrire auprès de leur gestionnaire pendant la période mentionnée à l'article 34.03.01 a).

R

La sélection pour combler des postes vacants se fera par service syndical parmi les candidats dont les noms se trouvent toujours sur la liste au moment de la sélection.

R

Cependant, le nombre de candidats transférés d'un poste de travail (au minimum un) pourra être limité pour chaque poste selon les besoins d'opérations et de manière à respecter, le plus possible, les demandes des techniciens au

développement de carrière. En cas de désaccord, le comité de travail des techniciens fera une recommandation au directeur, fabrication.

N En ce qui concerne les techniciens qui étaient en poste le 19 décembre 1996 et qui n'ont pas suivi ou réussi le programme de formation qu'ils avaient la possibilité de suivre, ils ne pourront s'inscrire sur les listes de développement de carrière.

#### **Techniciens hors-production**

b) La sélection pour combler des postes vacants et des ouvertures secondaires sera basée sur l'habileté, la compétence, l'expérience (excluant l'expérience acquise sur les affectations temporaires) et le service syndical et sera sujette à l'alinéa 34.02.01. Les candidats qui possèdent les qualifications seront considérés avant d'embaucher de l'extérieur.

N Dans l'éventualité où la Compagnie doit embaucher du personnel additionnel pour combler les postes vacants de classe C, la Compagnie considérera de mettre à l'essai des candidats intéressés.

N Le processus d'évaluation des qualifications des candidats fera l'objet de consultations entre la Compagnie et le représentant de district.

#### **34.03.05 - Accès au titre de technicien de test**

R Le technicien junior accèdera au titre de technicien de test après une période de vingt-quatre (24) mois travaillés comme technicien.

#### **34.04 Développement académique**

Les employés pourront se prévaloir d'un congé d'études autorisé sans solde afin de parfaire leurs connaissances dans le domaine des technologies de télécommunications ou toute autre technologie connexe, en conformité avec l'alinéa 18.07.

#### **34.05 Comité de travail**

R Cet alinéa a pour objet de confirmer l'intention de la Compagnie et du Syndicat d'étudier des domaines spécifiques d'intérêt commun, par l'intermédiaire d'un comité de travail. Ce comité sera composé de membres nommés par les deux parties et se rencontrera à tous les deux (2) mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le but global de ce comité de travail est d'amener une meilleure compréhension mutuelle des besoins et des préoccupations de chacune des parties, ainsi que de développer et mettre en place des plans d'action pour le bénéfice des deux parties.

#### **34.06 Définitions**

R Aux fins d'application de l'article 34, les définitions suivantes clarifient les termes utilisés :

Poste vacant :

Ouverture primaire pour tout poste vacant.

Ouverture secondaire :

Ouverture créée suite à une sélection pour tout poste vacant.

Technicien junior :

Technicien n'ayant pas accumulé une période de vingt-quatre (24) mois travaillés comme technicien.

Procédés de fabrication :  
"In circuit" ; fonctionnel/étagères et bâtis ; four ; systèmes.

#### 34.07 **Effet d'un manque de travail**

R La Compagnie convient que dans l'éventualité d'un manque de travail, les employés affectés seront assujettis aux conditions suivantes :

##### **Techniciens hors-production**

- R a) Les employés ayant le moins de service syndical seront déclarés excédentaires au numéro d'analyse assigné.
- b) Les employés déclarés excédentaires doivent être mutés latéralement s'ils sont qualifiés pour combler les ouvertures secondaires.
- R c) Les techniciens excédentaires auront le droit de déplacer un technicien hors-production ayant moins de service syndical, sur une tâche, pour laquelle il est qualifié ou un technicien de test ayant moins de service syndical.
- d) Un technicien introduction de nouveaux produits ne pourra occuper son poste plus d'un an si un technicien de test ayant plus de service syndical a été mis à pied. Dans ce cas, le technicien introduction de nouveaux produits sera mis à pied et l'employé mis à pied pourra être rappelé.

##### **Techniciens de test**

- R e) Les employés ayant le moins de service syndical seront déclarés excédentaires dans leurs lignes de produits, tel que défini dans le formulaire de demande de développement de carrière.
- f) Les employés déclarés excédentaires doivent être mutés latéralement pour combler les ouvertures primaires à moins qu'un candidat au développement de carrière ayant plus de service syndical comble l'ouverture.
- R Les employés déclarés excédentaires doivent être mutés latéralement pour combler les ouvertures secondaires à moins qu'un candidat au développement de carrière provenant de la ligne de produits affectée comble l'ouverture.
- R Les employés déclarés excédentaires auront le droit de déplacer par service syndical le technicien ayant le moins de service syndical, à moins qu'un candidat au développement de carrière ayant plus de service syndical et provenant de la ligne de produits affectée exerce ce droit à sa place.
- g) Un technicien sur le point d'être mis à pied déplacera un technicien hors-production ayant moins de service syndical, s'il est qualifié.
- R h) Un technicien sur le point d'être mis à pied pourra combler un poste vacant de classe 1 par service syndical ou un poste de classe supérieure s'il est qualifié.

S'il n'y a pas de tels postes vacants, le technicien sera assigné à un poste de classe 3 pour lequel il possède les qualifications ou à un poste de classe 2 s'il est qualifié ou à un poste de classe 1, en déplaçant un employé ayant moins de service syndical.

- i) S'il ne réussit pas à exécuter les tâches du poste de travail, le technicien continuera d'exercer ses droits de déplacement en accord avec l'article 12.
- R j) Un technicien qui a été promu à l'extérieur des rangs de technicien, mais à l'intérieur de son unité de négociation et qui a été plus tard déclaré excédentaire, aura le droit de déplacer à l'intérieur des rangs de technicien à son ancienne classe ou inférieure, selon la procédure de déplacement établie.
- N k) Un technicien qui comble un poste hors de son unité d'accréditation et qui revient dans l'unité moins d'un (1) an après son départ comblera, s'il y a lieu, une ouverture selon les dispositions du présent article. Le service syndical qu'il aura accumulé hors de l'unité lui sera crédité.

#### 34.08 Prêts

- R Les employés ayant le plus de service syndical pourront être prêtés sur une base de rotation à une autre ligne de produits pour une durée de moins d'un mois ou pour une affectation temporaire pour remplacer un employé en congé autorisé (en favorisant la liste de demande de développement de carrière).

#### 34.09 Projets spéciaux

Les employés ayant le plus de service syndical pourront être sélectionnés sur une base de rotation, pour les projets spéciaux dans le département concerné.

#### 34.10 Formation

- R Afin de maintenir à jour leurs compétences techniques, les techniciens seront appelés à compléter la formation à laquelle ils seront assignés. La durée et le contenu des programmes de formation seront établis en fonction du besoin des opérations et seront révisés au besoin. Une mise à jour des programmes de formation sera faite lors des rencontres du comité de travail

Différents cours seront offerts à intervalle régulier sur tous les quarts de travail.

La Compagnie convient de maintenir un endroit désigné où de la documentation de nature technique appropriée sera disponible pour consultation par les techniciens.

#### 34.11 Information

- N La Compagnie informera les techniciens de l'évolution des affaires (nouveaux produits, création de postes, transfert, etc.) de manière à leur permettre de planifier leur développement de carrière.

\* Voir aussi lettres d'entente 3, 10, 11, 18 et 34.

### **ARTICLE 35 - RÉGIME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES APPRENTIS A1 ET A2 RÉGION DE MONTRÉAL**

- 35.01 Les apprentis, A1 et A2 débiteront à une classe déterminée au moyen de tests d'application administrés par une compagnie indépendante et progresseront suivant un calendrier (défini à l'article 39). La progression dans les classes se fera par des tests d'application (théorique et pratique).



- N 35.01.01 Un employé sélectionné pour combler un poste de métier et qui est classifié comme apprenti, A1 ou A2 conservera son taux de salaire si ce taux est supérieur à celui de la classe attribuée selon 35.01.
- R 35.02 Un nouvel employé qui réussit les tests de la classe A3, dans le métier pour lequel il postule, débutera à la classe A1. Après 2000 heures, il sera reclassifié A2 et après 4000 heures, il sera reclassifié à la classe A3 s'il possède les licences, sinon dès l'obtention de la dite licence.
- R 35.03 Les apprentis, A1 et A2 qui ont atteint un niveau de progression continueront à leur classe jusqu'à ce qu'ils aient réussi les tests de niveau de la classe suivante, tel que spécifié dans la description de poste de leur métier.
- 35.04 Les apprentis, A1 et A2 qui ont réussi les tests, comme prévu à l'alinéa 35.03 seront reclassifiés rétroactivement à la date où ils ont atteint le niveau de progression pourvu que les tests aient été réussis dans des circonstances normales, dans un délai de trois (3) mois de la dite date.
- 35.05 Les apprentis, A1 et A2 qui sont à un niveau de progression depuis trois (3) mois et n'ont pas réussi les tests, tel que décrit à l'alinéa 35.03 ci-dessus, se verront accorder une autre période de trois (3) mois afin de réussir les tests.

Une extension pourra être accordée à un employé qui, pour des raisons hors de son contrôle, ne peut rencontrer les délais prescrits.

Les apprentis, A1 et A2 qui réussissent les tests pendant la période de prolongation seront reclassifiés rétroactivement à la date du début de la période de prolongation.

À défaut de réussir les tests durant cette période additionnelle, il pourrait en résulter un retrait de la catégorie apprenti, A1 ou A2 et ces employés pourront être relevés de leurs fonctions ou mutés à des postes qui ne font pas partie des métiers, s'il y a des postes vacants. La Compagnie convoquera une réunion avec le représentant du Syndicat afin de discuter des données du dossier reliées au problème, avant qu'une action ne soit prise par la Compagnie.

### **ARTICLE 36 - MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE**

- R 36.01 **Maintien du taux de salaire dû à un manque de travail ou à une réévaluation de tâches**
- Les employés ayant cinq (5) ans et plus de service continu qui sont rétrogradés sans être en défaut, d'une classe à laquelle ils étaient assignés, maintiendront pour la durée de cette convention le taux de salaire en vigueur au moment de la rétrogradation.
- Pendant la période de maintien de salaire, les employés auront droit aux rajustements de salaires prévus dans la convention et basés sur la classe qu'ils détenaient avant leur rétrogradation.
- 36.02 **Conditions qui annulent le maintien du taux de salaire de l'employé**
- a) La rétrogradation à la demande de l'employé.
- R b) Le refus d'accepter un poste similaire à une classe supérieure jusqu'à la classe d'origine du maintien de taux de salaire pourvu qu'il possède les qualifications pour accomplir la tâche.
- c) Le défaut de répondre aux exigences d'un poste similaire après une période d'adaptation.
- R d) Le refus de reprendre son ancien poste ou le défaut de répondre aux exigences d'un ancien poste jusqu'à la classe d'origine du maintien du taux de salaire.

36.03 Avant d'annuler le maintien du taux de salaire d'un employé selon les alinéas b), c) ou d) ci-dessus, la Compagnie convoquera une réunion avec le Syndicat afin de discuter des faits saillants du problème avant d'entreprendre toute autre action.

R 36.04 **Protection du taux en cas de rappel**

Les employés ayant dix (10) ans et moins de service continu qui reviennent d'une mise à pied d'une durée de plus d'un (1) an recevront le taux de salaire pour la classe assignée.

Les employés ayant plus de dix (10) ans de service continu qui reviennent d'une mise à pied d'une durée de plus de deux (2) ans recevront le taux de salaire pour la classe assignée.

Les employés qui reviennent d'une mise à pied volontaire recevront le taux de salaire pour la classe assignée.

**\* ARTICLE 37 - MÉTIERS SPÉCIALISÉS**

37.00 Le présent article a pour but de compléter et clarifier les conditions de travail spécifiques au groupe des employés de métiers spécialisés et non pas de limiter ou de diminuer la portée du reste de la convention collective pour ce groupe.

R 37.01 Lorsque nécessaire, la Compagnie établira en consultation avec le Syndicat un programme d'évaluation et de formation dans n'importe lequel des métiers spécialisés suivants :

Outilleurs  
Machinistes  
Inspecteurs de jauges d'outils  
Électriciens  
Techniciens équipement d'essai/technicien instrumentiste  
Techniciens - électro-électronique  
Monteurs de machinerie  
Chauffeur-mécaniciens, machine fixe  
Mécaniciens - camions industriels  
Soudeurs (non-production)  
Mécaniciens en tuyauterie - réfrigération  
Mécaniciens en tuyauterie (chauffage - plomberie - certificat de compétence en matière de gaz, gicleur)  
Mécaniciens (réparation de la machinerie)  
Menuisiers  
Techniciens robotique et automatisation flexible  
Métrologistes

La priorité d'accès au programme de formation serait donnée aux employés actuels qui possèdent les pré-requis de base déjà établis et réussissent les examens d'entrée.

La Compagnie s'engagerait ensuite à gérer son programme de formation en établissant les conditions appropriées en consultation avec le Syndicat.

R 37.02 Pour les besoins de combler un poste vacant, un employé de métier qui est muté à nouveau dans l'unité de négociation aura son service syndical immédiatement crédité de la totalité des années de service à l'intérieur de la Compagnie.

R 37.03 Quand un manque de travail oblige la réduction du personnel des métiers, les employés de métiers de classe A3 seront retenus dans leur métier spécialisé d'abord dans leur département, ensuite dans l'établissement puis dans l'unité de négociation de préférence aux aides, apprentis, A1 et A2 suivant cette séquence.

37.04 Lorsque le besoin se fait sentir, la Compagnie fournira à tous les employés de métiers disponibles l'occasion de se tenir au courant de la technologie moderne dans leur métier respectif. Le choix sera donné en premier à ces employés de métiers, pourvu qu'ils soient consentants, aient les qualifications académiques pré-requises ou l'expérience pertinente pour recevoir cet entraînement.

Les employés de métiers qui ont besoin de formation spécialisée seront choisis sous réserve de la Compagnie. Les autres employés du même groupe de métier recevront la même formation dans un délai raisonnable n'excédant pas six (6) mois. Si c'est nécessaire, une période additionnelle de six (6) mois pourra être accordée pour compléter cette formation, après des discussions préalables entre la Compagnie et le Syndicat.

Une liste des noms de tous les candidats choisis sera envoyée au Syndicat avant que ne débute un cours; cette liste inclura aussi les noms des employés qui ont refusé la formation offerte.

37.05 La Compagnie limitera l'embauche d'entrepreneurs de l'extérieur et elle avisera hebdomadairement (le jeudi) pour la semaine suivante, par écrit, le représentant de district. Un tel avis décrira la nature du travail et le nombre de contracteurs par métier.

L'embauche d'entrepreneurs extérieurs sera coordonnée dans chaque établissement par un chef de département de métiers désigné.

Aucun entrepreneur de l'extérieur n'effectuera des travaux normalement exécutés dans les établissements par des employés de métiers, pendant que parmi ces derniers, des employés immédiatement disponibles pour faire le travail sont excédentaires, mis à pied ou sont sur le point d'être mis à pied. Cette restriction ne s'appliquera pas dans le cas des affectations de travail de courte durée.

Cependant, lorsque du travail est requis au sein d'un établissement, les employés de métiers qui exécutent normalement ce genre de travail y seront assignés, avant d'embaucher des entrepreneurs de l'extérieur, pourvu que la main-d'oeuvre nécessaire, les facilités et les compétences soient disponibles.

Aucun contracteur journalier n'effectuera des travaux dans l'unité de négociation avant que lesdits travaux n'aient été offerts aux employés mis à pied ou sur le point de l'être.

\* Voir aussi article 24 re : Heures supplémentaires – dispositions générales.

37.05.01 La Compagnie tentera de faire exécuter par les employés de métiers de la Compagnie les tâches de métiers spécialisés. Par conséquent, les requêtes de travaux des groupes de génie, de technologie, ou du génie industriel seront acheminées au chef de département de métiers désigné, à chaque établissement avant que ces travaux ne soient accordés en sous-traitance à un fournisseur extérieur. Le Syndicat doit être avisé avant que de tels travaux soient envoyés à l'extérieur.

### 37.06 Appels d'urgence

En référence aux articles 27.02 et 27.03 :

i) Lorsqu'un employé de métier se présente au travail par suite d'un appel d'urgence, il sera rémunéré au taux majoré pour la totalité du temps travaillé, ou si plus avantageux, pour quatre (4) heures au taux régulier de base.

- ii) Lorsqu'un employé de métier se présente au travail, suite à un appel d'urgence au-delà de son équipe régulière, s'il continue à travailler durant son équipe régulière, il sera payé au taux majoré approprié jusqu'à la fin du travail d'urgence et il recevra le taux horaire normal pour le reste de son équipe régulière.
- 37.07 Les outils brisés ou endommagés seront réparés ou remplacés par la Compagnie pourvu que les employés de métiers puissent démontrer que ces outils ont été brisés, endommagés ou usés durant l'utilisation normale de ces outils pour l'exécution d'un travail pour la Compagnie. De plus, la Compagnie remplacera les outils volés, pourvu que l'employé de métier ait pris les précautions raisonnables pour prévenir de telles pertes.
- 37.07.01 La Compagnie continuera de fournir annuellement les vêtements appropriés aux employés de métiers dans chaque établissement. Les vêtements endommagés seront réparés ou remplacés par la Compagnie pourvu que les employés de métiers puissent démontrer que les vêtements ont été endommagés durant l'utilisation normale dans l'exécution de leurs fonctions.
- 37.08 a) Les employés de la Compagnie, autres que les employés de métiers spécialisés, n'exécuteront pas les tâches normalement assignées aux employés de métiers.
- b) La Compagnie convient de consulter le Syndicat lorsque des changements aux tâches des employés de métiers sont envisagées.
- 37.09 Un apprenti, A1, A2 ou A3 qui doit passer un examen pour se qualifier comme employé de métier, ou un employé de métier qui doit, selon la loi, renouveler sa licence ou fait une demande de spécialisation additionnelle pourra le faire sur le temps de la Compagnie sans perte de salaire. Le paiement sera effectué après que l'employé aura soumis une preuve de réussite de son examen.
- 37.10 Lorsque la Compagnie assignera un employé de métier à un travail excédant une (1) semaine et pour un maximum de trois (3) mois dans le même métier dans un autre département, le premier choix sera accordé à l'employé(s) ayant le plus de service syndical. Ce choix pourra être décliné.
- Dans l'éventualité où des employés de métiers sont excédentaires du groupe des métiers, les représentants de la Compagnie, en consultation avec le Syndicat, s'engagent à voir à la possibilité d'utiliser ces employés comme aide-métiers.
- Lorsque la Compagnie assignera un employé de métier à un travail excédant une (1) semaine et pour un maximum de trois (3) mois comme aide-métier dans le même secteur d'activité, le premier choix sera accordé à l'employé(s) ayant le plus de service syndical. Ce choix pourra être décliné.
- La Compagnie avisera l'employé quarante-huit (48) heures d'avance et une lettre confirmant le nom de l'employé choisi sera envoyée au bureau du Syndicat dans les trois (3) jours qui suivent cet avis.
- R À la fin de la période d'emprunt, l'employé retournera à son poste de travail précédent. Si cela est impossible, il exercera ses droits de déplacement conformément à l'article 37.12.
- 37.11 Lorsqu'un employé est muté d'un poste dans la classification des métiers à un poste de production, suite à un manque de travail, son taux de salaire sera rajusté selon les dispositions de l'article 33.03.01 ou 36.
- 37.12 **Effet d'un manque de travail**
- R 37.12.01 - **Sélection d'employés excédentaires**

Quand un manque de travail nécessite une diminution de la main-d'oeuvre, l'employé qui possède le moins de service syndical dans son métier actuel sera déclaré excédentaire pour l'occupation, dans l'organisation du chef de service affecté; la compétence sera aussi considérée et la Compagnie aura le droit de garder une main-d'oeuvre efficace.

#### 37.12.02 - Procédure de déplacement et de mise à pied

- a) Un employé excédentaire sera muté latéralement à l'intérieur du même métier, afin de combler tout poste vacant.
- R b) S'il n'y a pas de tel poste vacant, l'employé excédentaire déplacera à l'intérieur du même métier l'employé qui a le moins de service syndical dans son établissement.
- R c) Si l'employé ne peut être placé selon les alinéas (a) et (b) ci-dessus, il déplacera à l'intérieur du même métier l'employé qui possède le moins de service syndical dans l'unité de négociation.
- d) Si l'employé excédentaire ne peut pas être placé selon les alinéas (a), (b) et (c) ci-dessus, et qu'il a déjà occupé un autre métier dans l'unité de négociation, la procédure décrite en (a),(b) et (c) s'appliquera pour ledit métier pourvu qu'il possède l'habileté nécessaire afin de satisfaire les exigences normales du poste, après une période de familiarisation de deux (2) semaines. Si l'employé ne peut être placé selon les alinéas (a), (b), (c) et (d) ci-dessus, il sera mis à pied.
- R e) Un employé excédentaire qui est sur le point d'être mise à pied aura le droit de combler tout poste vacant dans le secteur de la production selon les dispositions de l'article 12 et/ou 34.
- R f) S'il ne parvient pas à combler un poste vacant selon l'alinéa (e), l'employé aura le droit de déplacer l'employé de production qui a le moins de service syndical, selon les dispositions de l'article 12 et/ou 35.

#### 37.13 Régime d'administration des salaires, employés de métier, aides, apprentis A1, A2 et A3 - Région de Montréal

- R 37.13.01 Le régime d'administration des salaires couvrant les classes 1 à 5 et A à D inclusivement s'applique aussi aux employés de métier, aides, apprentis A1, A2 et A3.
- R 37.13.02 La Compagnie affichera des avis de postes vacants pour les employés de métiers (classe A3), les apprentis, A1 et A2. Ces avis seront affichés dans tous les établissements représentés par l'unité de négociation du lundi au vendredi. La Compagnie convient de considérer les demandes soumises en dedans de trois (3) jours ouvrables, par écrit, décrivant les qualifications reliées au poste, avant de faire des mutations ou des embauches.
- 37.13.03
  - a) Un poste vacant qui est comblé par la réintégration d'un employé à son ancien poste duquel il avait été rétrogradé, à cause d'un manque de travail, ne sera pas affiché.
  - b) Un employé qui comble un poste vacant affiché dans un métier pour lequel il ne possède pas le numéro d'analyse sera considéré comme un nouvel employé, tel que défini à l'article 35. Dans l'éventualité où il y a des surplus dans le groupe des métiers, la sélection de cet employé se fera d'abord dans ce groupe. À

défaut de se qualifier dans ce nouveau métier, l'employé exercera ses droits de déplacement, tel que défini à l'article 37.12 pour les métiers qu'il possède.

- R c) La sélection d'un employé sur un poste vacant pour lequel il possède le numéro d'analyse se fera par le service syndical.

37.14 La Compagnie convient d'afficher la liste, par département, des heures supplémentaires de tous les employés de métiers. Cette liste sera mise à jour à toutes les semaines et inclura les refus.

Ces listes seront aussi envoyées à toutes les semaines au siège social du Syndicat.

- R 37.15 En vertu de la lettre d'entente 30, le comité patronal/syndical pour le groupe des métiers se rencontrera au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties. Ces rencontres auront lieu au cours de la première semaine de chaque trimestre.

Ce comité aura comme mandat entre autres : la révision des descriptions de tâches, la formation, la sécurité d'emploi et autres programmes, activités reliées au développement des ressources humaines du groupe des métiers.

- N 37.16 Sous réserve des dispositions contenues dans cet article, lorsqu'un employé affecté à l'entretien des équipements prend sa retraite sans option de retraite volontaire, il sera remplacé par un employé de l'unité de négociation pourvu que l'évaluation des besoins d'entretien d'équipement en justifie le remplacement. Les métiers affectés à l'entretien des équipements comprennent les techniciens électro-électronique, les mécaniciens (réparation de machinerie), les techniciens robotique et automatisation flexible et les techniciens équipement d'essai/techniciens instrumentistes. La compagnie se réserve le droit d'identifier le métier par lequel sera remplacé le retraité.

- N 37.17 La présente confirme notre engagement de réviser les descriptions de postes de métiers suivants au cours de l'année 2000. Cette démarche aura comme objectif de clarifier les rôles et responsabilités dans les métiers existants:

Électriciens

Technicien équipement d'essai/Technicien instrumentistes

Technicien électro-électronique

Monteur de machinerie

Mécanicien en tuyauterie – réfrigération

Mécanicien en tuyauterie (chauffage – plomberie – certificat de compétence en matière de gaz, gicleur)

Mécanicien

Menuisiers

Techniciens robotique et automatisation flexible

Météorologistes.

Dans l'éventualité où d'autres métiers devaient être comblés au cours de la présente convention collective, la description du poste serait révisée avant que le poste ne soit comblé.

\* Voir aussi lettres d'entente 18, 23, 28 et 33.

**\* ARTICLE 38 - TAUX DE SALAIRES  
CLASSES 1-5 INCLUSIVEMENT - RÉGION DE MONTRÉAL**

Classe	En vigueur Date de ratification		En vigueur 26 fév. 2001		En vigueur 25 fév. 2002		En vigueur 24 fév. 2003	
	Essai **	Classe	Essai **	Classe	Essai **	Classe	Essai **	Classe
<b>Étudiant</b>	15.00	n/a	15.00	n/a	15.00	n/a	15.00	n/a
<b>CL-1</b>	20.90	23.27	21.08	23.81	21.26	24.35	21.44	25.00
<b>CL-2</b>	21.21	23.84	21.39	24.40	21.57	24.96	21.75	25.63
<b>CL-3</b>								
<b>Initial</b>	21.21	23.84	21.39	24.40	21.57	24.96	21.75	25.63
<b>Après 24 mois</b>	n/a	24.42	n/a	24.99	n/a	25.56	n/a	26.25
<b>CL-4</b>	22.18	25.00	22.36	25.59	22.54	26.18	22.72	26.88
<b>CL-5</b>	22.71	25.61	22.89	26.21	23.07	26.81	23.25	27.53

n/a signifie non-applicable

\* Voir aussi lettres 12, 15 et 31

\*\* Voir Article 33

**ARTICLE 39- TAUX DE SALAIRES  
CLASSIFICATION DE MÉTIERS - RÉGION DE MONTRÉAL**

Classe	Taux progressifs de salaires (heures)			
	2000	4000	6000	8000
<b>En vigueur à la date de ratification</b>				
Apprentis	21.56			
T-A1		22.93		
T-A2			27.60	
T-A3				28.92
<b>En vigueur le 26 fév. 2001</b>				
Apprentis	22.06			
T-A1		23.47		
T-A2			28.25	
T-A3				29.60
<b>En vigueur le 25 fév. 2002</b>				
Apprentis	22.56			
T-A1		24.01		
T-A2			28.90	
T-A3				30.28
<b>En vigueur le 24 fév. 2003</b>				
Apprentis	23.16			
T-A1		24.65		
T-A2			29.68	
T-A3				31.10



**ARTICLE 40 - TAUX DE SALAIRES  
TECHNICIENS - RÉGION DE MONTRÉAL**

Classe	En vigueur		En vigueur		En vigueur		En vigueur	
	Date de ratification	Classe	26 fév. 2001	Classe	25 fév. 2002	Classe	24 fév. 2003	Classe
	Essai **		Essai **		Essai **		Essai **	
<b>CL-A</b>								
<b>Initial</b>	21.21	23.84	21.39	24.40	21.57	24.96	21.75	25.63
<b>Après 24 mois</b>	n/a	25.31	n/a	25.90	n/a	26.49	n/a	27.20
<b>CL-B</b>	22.98	25.92	23.16	26.53	23.34	27.14	23.52	27.87
<b>CL-C</b>	23.55	26.54	23.73	27.16	23.91	27.78	24.09	28.53
<b>CL-D</b>	25.98	28.92	26.16	29.60	26.34	30.28	26.52	31.10

\*\* Voir Article 33

**ARTICLE 41 - PROTECTION DES EMPLOYÉS LORS D'UNE  
RESTRUCTURATION DE LA MAIN D'OEUVRE**

- R 41.01 Dans l'éventualité où la Compagnie décidait :
- a) de fermer complètement le Centre d'Intégration de St-Laurent;
  - b) de prendre l'une des mesures suivantes, ou la totalité de celles-ci :
    - i) transférer les activités hors de l'unité de négociation à un autre établissement de la Compagnie;
    - ii) transférer les activités hors de l'unité de négociation;
    - iii) acheter des composantes ou pièces actuellement produites par le personnel de l'unité de négociation auprès de fournisseurs externes à Corporation Nortel Networks Limitée;
    - iv) supprimer de façon permanente des emplois pour d'autres motifs que les fluctuations du marché;
- et qu'en conséquence directe :
- au moins 10 % des employés de l'unité de négociation (y compris ceux qui reçoivent des prestations d'assurance-maladie et d'accident et de la CSST, mais sans compter les employés mis à pied et ceux qui reçoivent des prestations d'invalidité de longue durée), ou
  - au moins 10 % de tous les employés de l'unité de négociation appartenant spécifiquement à un groupe occupationnel, tel que décrit à l'Annexe A;
- reçoivent, au cours d'une période quelconque de quatre-vingt-dix (90) jours, des avis de restructuration de la main-d'oeuvre. Les dispositions énoncées ci-dessous s'appliquent alors de la façon indiquée.

- c) de faire ce qui est décrit à l'article 15.1 de la convention collective du personnel salarié du SCEB et qu'en conséquence directe, des employés à taux horaire de l'unité de négociation doivent recevoir des avis de mise à pied au cours de cette même période de quatre-vingt-dix (90) jours.

Dans le but de déterminer si les pourcentages figurant à l'alinéa 41.01 b) ont été atteints, on comptera tous les avis répondant à cette description qui n'ont pas été annulés pendant la période d'effet de quatre-vingt-dix (90) jours.

Les avis qui ont été pris en compte pour déterminer si les pourcentages indiqués à l'alinéa 41.01 b) ont été atteints ne pourront pas être pris en compte une autre fois.

- R 41.02 La Compagnie rencontrera le Syndicat trente-cinq (35) semaines avant la date de fermeture du Centre d'Intégration St-Laurent ou dix-huit (18) semaines avant une mise à pied qui se produit à la suite des circonstances décrites plus haut aux alinéas 41.01 b). Après cette rencontre, les parties se réuniront une autre fois pour s'entretenir des possibilités de conserver ou de remplacer du travail dans le but de réduire au minimum la compression du personnel, en utilisant notamment l'attrition.

Il est entendu que ces entretiens seront confidentiels, et le Syndicat s'engage à en assurer la confidentialité.

- R 41.03 La Compagnie avisera le Syndicat et les employés au moins seize (16) semaines ou dans les délais prescrits par la loi, selon le plus long des deux délais, avant une mise à pied. Cette obligation ne s'appliquera pas rétroactivement aux mises à pied qui n'atteignaient pas les pourcentages spécifiés à l'alinéa 41.01 b) lorsque l'avis a été donné, mais qui les ont atteints pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours lorsqu'elles ont été additionnées aux mises à pied subséquentes. Cette obligation ne s'appliquera pas aux employés ayant reçu un avis de mise à pied à la suite des circonstances décrites à l'alinéa 41.01 b) qui pourraient se produire dans un autre groupe occupationnel pendant la même période de quatre-vingt-dix (90) jours et qui n'atteignent pas le pourcentage spécifié à l'alinéa 41.01 b).

- R 41.04 Dans les circonstances décrites à l'alinéa 41.01 b) ci-dessus, et pendant les premiers trente (30) jours de la période d'avis mentionnée plus haut à l'alinéa 41.03, on offrira aux employés de chacun des groupes occupationnels touchés la possibilité de prendre une retraite anticipée et de recevoir une somme forfaitaire calculée conformément à l'option de retraite volontaire, décrite à l'alinéa 41.08 ci-dessous et conformément à ce qui suit :

- a) Les employés admissibles à demander une retraite anticipée de classe A ou B se verront offrir, en ordre de service syndical descendant, la première possibilité et, si le nombre indiqué en 41.04 b) ci-dessous n'a pas été dépassé, les employés admissibles à demander une retraite anticipée de classe C se verront offrir, de la même façon, la possibilité qui reste, le cas échéant. Ensuite les employés admissibles à un congé autorisé avant le début de la rente, selon les pratiques de la Compagnie (pour un maximum de 104 semaines) à l'une des classes mentionnées précédemment, se verront offrir dans le même ordre de classe et de la même façon toute opportunité non utilisée.
- b) le nombre total des employés qui prennent leur retraite en vertu de l'alinéa 41.04 a) ne doit pas dépasser 100 % du nombre d'employés, dans chaque groupe occupationnel touché;
  - i) qui ont reçu un ou des avis de mise à pied, conformément à l'alinéa 41.03,
  - ii) qui ont contribué à l'atteinte des pourcentages de l'alinéa 41.01 b),

iii) qui ont reçu des avis de restructuration de la main-d'oeuvre dans les circonstances décrites à l'alinéa 41.01 b) pendant la première partie de la période de quatre-vingt-dix (90) jours et qui sont à l'intérieur d'un même groupe occupationnel;

c) Les dates de retraite ou de début du congé spécial pris avant la retraite ne doivent pas être postérieures à la fin de la période d'avis. Malgré ce qui précède, les employés peuvent utiliser leurs crédits de vacances non utilisés calculés par la Compagnie jusqu'à une date de retraite ou de début de congé spécial pris avant la retraite, à condition que le premier jour de vacances soit pris au plus tard le premier jour ouvrable suivant la fin de la période d'avis. La date de retraite de l'employé, ou de congé spécial qu'il prend avant la retraite, est la date à laquelle, selon la Compagnie, il devient admissible à une rente de retraite ou à une rente de raccordement. Il est entendu que, pendant l'utilisation des crédits de vacances non utilisés, l'employé n'a pas accès au Régime d'assurance-maladie et accident et ne peut accumuler de durée de service pour l'obtention de vacances.

d) les groupes occupationnels touchés seront ceux qui sont visés par l'alinéa 41.01 b).

41.05 Dans les circonstances décrites à l'alinéa 41.01, les employés affectés qui ont reçu un avis selon l'alinéa 41.03 pourront faire une demande de mutation pour combler un poste vacant à l'intérieur de l'unité de négociation et la sélection sera faite selon l'article 12.

La Compagnie donnera la formation appropriée si nécessaire afin que l'employé puisse accomplir sa tâche de façon satisfaisante.

41.06 Dans le cas où la Compagnie déménage une opération selon l'alinéa 41.01 ou un emploi à un autre établissement de la Compagnie hors de l'unité de négociation, la procédure suivante s'appliquera:

a) Un employé occupant un poste ainsi affecté, exercera ses droits de déplacement selon la convention collective.

R b) Si l'employé est incapable de maintenir sa classe sous (a) ci-dessus, il pourra demander d'être transféré au même ou à un autre établissement de la Compagnie, si un poste vacant est disponible et que les conventions collectives locales le permettent. La Compagnie donnera la formation si nécessaire pour l'employé transféré afin qu'il puisse accomplir sa tâche de façon satisfaisante.

c) Dans le cas où la Compagnie déménage un de ses établissements manufacturiers ailleurs au Québec pendant la durée de la présente convention, elle s'engage à reconnaître aux employés un droit préférentiel d'être transféré à ce nouvel endroit avec le même emploi que précédemment.

d) Si, comme résultat d'un tel déménagement d'opérations ou d'emplois, un employé doit déménager à un emplacement situé à une distance plus éloignée que quatre-vingts (80) kilomètres de son emplacement actuel, la Compagnie paiera à l'employé des frais raisonnables de déménagement.

e) Dans la mesure du possible, la Compagnie donnera un avis de soixante (60) jours aux employés qui doivent être transférés à un nouvel emplacement.

R 41.07 Tous les employés mis à pied à la suite d'un avis donné conformément à l'article 41.03 ou à la suite d'avis donnés dans les circonstances établies aux articles 41.01 b) pourront choisir de mettre fin à leur emploi et de renoncer à leur droit de rappel pour recevoir une indemnité de cessation d'emploi selon le tableau suivant :

**Service continu**

**Indemnité de départ**

1 an mais moins de 2 ans	1 semaine
2 ans mais moins de 3 ans	2 semaines
3 ans mais moins de 4 ans	3 semaines
4 ans mais moins de 5 ans	4 semaines
5 ans mais moins de 6 ans	7 semaines
6 ans mais moins de 7 ans	8 semaines
7 ans mais moins de 8 ans	9 semaines
8 ans mais moins de 9 ans	10 semaines
9 ans mais moins de 10 ans	11 semaines
10 ans mais moins de 11 ans	19 semaines
11 ans mais moins de 12 ans	21 semaines
12 ans mais moins de 13 ans	23 semaines
13 ans mais moins de 14 ans	25 semaines
14 ans mais moins de 15 ans	27 semaines

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

Dans l'éventualité de la fermeture complète du Centre d'Intégration de St-Laurent, le tableau mentionné plus haut sera modifié comme suit :

<u>Service continu</u>		<u>Indemnité de départ</u>
-	1 an	0
1 an	2 ans	6
2 ans	3 ans	7
3 ans	4 ans	8
4 ans	5 ans	9
5 ans	6 ans	10
6 ans	7 ans	13
7 ans	8 ans	14
8 ans	9 ans	15
9 ans	10 ans	16
10 ans	11 ans	20
11 ans	12 ans	22
12 ans	13 ans	24
13 ans	14 ans	26
14 ans	15 ans	28

Trois (3) autres semaines de paie par année complète de service par la suite.

Dans les circonstances décrites à l'alinéa 41.01 a), les employés admissibles peuvent, avec l'autorisation de la Compagnie, choisir d'aller à la retraite avant le début de la mise à pied. Ils ont alors droit à un forfait établi selon la formule décrite à l'alinéa 41.08.

**R 41.08 Option de retraite volontaire**

Le montant forfaitaire versé en rapport avec l'exercice de l'option de retraite volontaire sera établi comme suit :

- a) Les employés admissibles à des retraites anticipées de classes A, B ou C auront droit à vingt-six (26) semaines de salaire hebdomadaire régulier, sauf ceux ayant trente (30) ans de service admissibles à une retraite avant la fin de la période d'avis, à qui l'on versera le plus élevé de 35 000 \$ ou vingt-six (26) semaines de salaire régulier.

- b) Les employés admissibles à un congé autorisé avant le début de la rente, pour les classes ci-dessus, auront droit à un montant basé sur leur salaire hebdomadaire régulier selon le tableau suivant:

<u>Service continu</u>	<u>Montant forfaitaire</u>
Moins de 22 ans	16 semaines
22 ans mais moins de 24 ans	17 semaines
24 ans mais moins de 26 ans	18 semaines
26 ans mais moins de 28 ans	19 semaines
28 ans mais moins de 30 ans	20 semaines

- R 41.09 Compagnie rembourse les frais de scolarité aux employés qui sont mis à pied à la suite d'un avis de mise à pied donné en vertu du premier paragraphe de l'article 41.03 ou dans les circonstances décrites à l'alinéa 43.01 a), b) ou c), pendant la période d'avis de quatre-vingt-dix (90) jours.

Les cours pouvant être remboursés sont des cours de formation qui contribuent directement à améliorer l'employabilité de l'employé. Pour qu'un remboursement des frais de scolarité ait lieu, un certificat, un diplôme, un relevé de notes ou un autre type de document officiel indiquant que le cours a été réussi doit être délivré à la fin du cours. Le remboursement des frais de scolarité doit être approuvé par la direction. L'approbation ne doit pas être déraisonnablement refusée.

En ce qui concerne les activités de formation menées par des établissements et des fournisseurs externes, l'employé doit y participer en dehors de ses heures de travail. Le remboursement maximal est quatre mille dollars (4,000 \$) par employé.

La demande de remboursement de frais de scolarité doit être faite avant la date d'entrée en vigueur de la mise à pied de l'employé. Il y a remboursement de frais de scolarité pour des cours approuvés pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de mise à pied de l'employé.

Les employés qui choisissent d'être licenciés et renoncent ainsi à leur droit de rappel en vertu de l'article 41.07 ont droit au remboursement de frais de scolarité pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de leur mise à pied.

Les frais de scolarité sont effectivement remboursés après la réussite d'un cours approuvé. En outre, un reçu confirmant que l'employé en a préalablement payé les frais doit être présenté.

- 41.10 La Compagnie peut, sur demande, accorder à l'employé à qui a été donné un avis de mise à pied en vertu du premier paragraphe de l'article 41.03 ou dans les circonstances décrites à l'alinéa 41.01 a), b) ou c), pendant la période d'avis de quatre-vingt-dix (90) jours, des autorisations d'absence rémunérée pour passer des entrevues d'emploi.

## **ANNEXE A**

Les groupes occupationnels se définissent comme suit :

- Employés de production
- Métiers spécialisés
- Techniciens

**ARTICLE 42 - MODIFICATION,  
RENOUVELLEMENT ET EXPIRATION**

- R 42.01 Cette Convention entrera en vigueur le 27 avril 2000 et demeurera en vigueur jusqu'au 29 février 2004 inclusivement. Les conditions de cette convention, sauf sa durée, peuvent être changées ou modifiées par le consentement mutuel des deux parties et de tels changements ou modifications prendront la forme d'annexes à la convention originale.
- 42.02 L'une ou l'autre partie peut donner à l'autre un avis écrit de vouloir amender, modifier ou de terminer la Convention, ledit avis devant être envoyé dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration. Dans les dix (10) jours après un tel avis, une réunion devrait être tenue pour fins de négociations.
- 42.03 Après qu'un avis de modification ou de résiliation aura été donné par écrit par l'une ou l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date de résiliation et mentionnant de négocier une nouvelle convention, ou de réviser la présente convention, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur pendant la période requise jusqu'à ce que les parties soient incapables d'en venir à une entente et le droit de grève ou lock-out ait été acquis ou jusqu'à ce qu'une convention nouvelle ou modifiée soit complétée.
- 42.04 La négociation collective relative à la modification et/ou au renouvellement de cette convention sera faite par des négociateurs de la Compagnie et du Syndicat dûment autorisés. Les parties à de telles négociations devront s'aviser l'une l'autre des noms de tels représentants et de tous changements subséquents qui pourraient survenir.

**EN FOI DE QUOI** les parties aux présentes ont signé cette Convention ce 15 juin 2000 dans la cité de Montréal, comté d'Hochelaga.

**POUR LA COMPAGNIE**

\_\_\_\_\_  
Yves Lambert

\_\_\_\_\_  
Élaine David

\_\_\_\_\_  
Josée Monette

\_\_\_\_\_  
Ossama Guindi

\_\_\_\_\_  
André Lavigne

**POUR LE SYNDICAT**

\_\_\_\_\_  
Giuseppe Giarrusso

\_\_\_\_\_  
Jacques Legault

\_\_\_\_\_  
Albert Kerry

\_\_\_\_\_  
Michel Bélanger

\_\_\_\_\_  
Pierre Lebrun

## ANNEXE «A» - PENSION ET AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

### 1. PRÉAMBULE

- 1.1 La présente annexe, qui fait partie intégrante de la Convention collective de travail (ci-après appelée la «Convention») porte sur les modifications apportées aux régimes applicables aux employés en fonction pendant la durée de la Convention, sur le partage des frais pertinents ainsi que sur les modalités du maintien des régimes non contractuels de la Compagnie.
- 1.2 Les dates d'entrée en vigueur des modifications de ces régimes sont indiquées, le cas échéant, aux paragraphes ci-après s'y rapportant.
- 1.3 La durée des régimes est précisée dans la Convention, sauf en ce qui a trait au Régime de retraite, qui va du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2003 inclusivement.
- 1.4 Les ententes relatives aux régimes visés par la présente annexe peuvent être remplacées ou modifiées d'un commun accord des parties au moyen d'annexes ajoutées à la Convention, mais sans que soit modifiée la durée de la Convention.
- 1.5 Les régimes, ci-après appelés les «Régimes» visés par la présente annexe seront, à l'expiration de la Convention, systématiquement prorogés jusqu'à la ratification d'une nouvelle convention ou jusqu'à ce que le syndicat soit autorisé par la loi à déclencher la grève ou que la compagnie ait le droit de recourir au lock-out.
- 1.6 Aux fins de la présente annexe, on adoptera les définitions suivantes :

- 1.6.1 Par «groupe assuré», on entend les classes de poste suivants :

<b>Groupe assuré</b>	<b>Classes de poste</b>
2	Classes 1-4 et A
3	Classes 5, B, C, D et métiers

- 1.6.2 Aux fins des Régimes dont il est question aux paragraphes 2, 3, 4 et 5, «personnes à charge admissibles» signifie :

- (i) la personne de sexe opposé ou de même sexe qui :
- a) est légalement mariée à l'employé, ou
  - b) n'est pas mariée à l'employé, mais qui cohabite avec l'employé et est publiquement reconnue comme son conjoint; et
  - c) est admissible au régime d'assurance-maladie de la province;
- (ii) les enfants à charge non mariés, biologiques ou légalement adoptés, de l'employé ou du conjoint :
- 1) qui habitent ou sont réputés habiter avec l'employé, y compris ceux dont le soutien au titre des prestations garanties sont régis par une ordonnance de la cour; et

- 2) (a) qui sont âgés de moins de 21 ans, ou
  - (b) qui sont âgés de plus de 21 ans, mais de moins de 25 ans (26 ans pour les résidents du Québec), et sont étudiants à plein temps dans une université ou un collège accrédité, et
- 3) qui sont admissibles au régime d'assurance-maladie de la province;
- (iii) les enfants entièrement à charge, physiquement ou mentalement handicapés, quel que soit leur âge, pourvu :
  - a) que leur handicap et leur dépendance financière soient établis avant l'âge de 21 ans, ou
  - b) que leur handicap et leur dépendance financière soient établis entre l'âge de 21 ans et de 25 ans (26 ans pour les résidents du Québec) et qu'ils soient étudiants à plein temps dans une université ou un collège accrédité au moment où ils deviennent handicapés ou dépendants, et
  - c) qu'ils soient admissibles au régime d'assurance-maladie de la province;
- (iv) tout enfant dont l'employé a la garde, conformément à une ordonnance de garde en bonne et due forme, et qui remplit les conditions énoncées à l'alinéa (ii) ci-dessus et qui dépend financièrement de l'employé.

1.6.3 «Personnes à charge admissibles» signifie, aux fins d'application des articles 9 et 10 de la présente annexe :

- (i) le «conjoint», c'est-à-dire une personne de sexe opposé ou de même sexe qui est légalement mariée à l'employé et qui ne vit pas séparée ou éloignée de l'employé ou, si l'employé en décide ainsi, qui ne vivait pas avec l'employé au moment du décès de celui-ci ou encore, si ni l'une ni l'autre des situations ne s'applique, une personne de sexe opposé ou de même sexe qui n'est pas mariée à l'employé, mais qui cohabite avec celui-ci depuis une période d'un an précédant immédiatement le décès de l'employé et qui est publiquement reconnue comme son conjoint;
- (ii) les enfants à charge non mariés, biologiques ou légalement adoptés, de l'employé ou du conjoint :
  - 1) qui habitent ou sont réputés habiter avec l'employé, y compris ceux dont le soutien au titre des prestations garanties est régi par une ordonnance de la cour; et
  - 2) (a) qui sont âgés de moins de 21 ans, ou
    - (b) qui ont plus de 21 ans, mais moins de 25 ans (26 ans pour les résidents du Québec), et sont étudiants à plein temps dans une université ou un collège accrédité;
  - 3) qui sont admissibles au régime d'assurance-maladie de la province;
- (iii) les enfants entièrement à charge, physiquement ou mentalement handicapés, quel que soit leur âge, pourvu :



- a) que leur handicap et leur dépendance financière soient établis avant l'âge de 21 ans, ou
- b) que leur handicap et leur dépendance financière soient établis entre l'âge de 21 ans et de 25 ans (26 ans pour les résidents du Québec) et qu'ils soient étudiants à plein temps dans une université ou un collège accrédité au moment où ils deviennent handicapés ou dépendants, et
- (c) qui sont admissibles au régime d'assurance-maladie de la province.

(iv) Les parents à charge

Les personnes à charge susmentionnées seront considérées par ordre de priorité décroissante.

1.7 Aux fins de l'application de l'article 11 de la présente annexe, le terme «conjoint» signifie :

- a) la personne de sexe opposé qui est légalement mariée à l'employé ou, si l'employé en décide ainsi, qui ne vivait pas avec l'employé au moment du décès de celui-ci; ou
- b) la personne de sexe opposé qui n'est pas mariée à l'employé, mais qui cohabite avec l'employé depuis une période d'un an précédant immédiatement le décès de celui-ci et qui est publiquement reconnue comme son conjoint; ou
- c) toute autre personne qui doit être reconnue comme le conjoint de l'employé en vertu de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec pour l'application de certaines dispositions du Régime.

1.8 Tout employé embauché après la date de ratification deviendra admissible aux garanties des Régimes prévues aux articles 2, 3, 4, 5, 6, 8 et 9 le premier jour du mois suivant celui où il aura effectué trois (3) mois de service continu.

## 2. RÉGIME COMPLÉMENTAIRE D'ASSURANCE-HOSPITALISATION

2.1 La Compagnie maintiendra un Régime complémentaire d'assurance-hospitalisation identique à celui en vigueur à l'expiration de la Convention. Les frais de ce régime seront à la charge des employés, y compris toute majoration de primes pouvant survenir au cours de la durée de la Convention.

## 3. RÉGIME COMPLÉMENTAIRE D'ASSURANCE-SANTÉ

3.1 La Compagnie continuera de maintenir un Régime complémentaire d'assurance-santé identique à celui en vigueur à l'expiration de la Convention, à l'exception des modifications mentionnées aux alinéas 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8 et 3.9 ci-dessous. Les frais de ce Régime seront pris en charge par la Compagnie, y compris toute majoration de primes pouvant survenir pendant la durée de la Convention relativement aux services couverts par le Régime.

3.2 À compter du 1er mai 2000, le Régime complémentaire d'assurance-santé sera modifié pour permettre le remboursement des frais suivants :

- a) achat d'un dispositif de ventilation spontanée en pression positive (C-PAP) pour l'apnée, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ la vie durant;
- b) injections Synvisc ;

- c) test de dépistage de l'antigène prostatique spécifique (APS).
- 3.3 À compter du 1er mai 2000, le Régime complémentaire d'assurance-santé sera modifié pour permettre le remboursement des frais suivants :
- a) bas élastiques de soutien, jusqu'à concurrence de 125 \$ par année civile;
  - b) traitement des varices, jusqu'à concurrence de 20 \$ par traitement;
  - c) orthèses, jusqu'à concurrence de 300 \$ par année civile;
  - d) perruques synthétiques, lorsqu'elles sont requises à la suite d'une chimiothérapie ou d'une alopecie, jusqu'à concurrence de 350 \$ par année civile et de 1 500 \$ la vie durant.
- 3.4 À compter du 1er mai 2000, le Régime complémentaire d'assurance-santé sera modifié de façon à couvrir les frais engagés pour une paire de chaussures orthopédiques de série courante, y compris les chaussures Straight Last, lorsque de telles chaussures sont requises en raison d'un état musculaire, squelettique, vasculaire ou neurologique anormal des membres inférieurs et de «pes planus» (pieds plats), jusqu'à concurrence de 250 \$ par année civile.
- 3.5 À compter du 1er mai 2000, le Régime complémentaire d'assurance-santé sera modifié pour permettre le remboursement de 50% du coût des prothèses auditives, jusqu'à concurrence de 300 \$ par année civile.
- 3.6 À compter du 1er mai 2000, le Régime complémentaire d'assurance-santé sera modifié de façon à inclure les services d'une infirmière auxiliaire autorisée, en plus des services d'une infirmière autorisée. Ces services ne seront pas fournis si les services fournis sont des soins de garde qui ne nécessitent pas la compétence d'une infirmière ou d'une infirmière auxiliaire autorisée.
- Une infirmière en service privé est une infirmière ou une infirmière auxiliaire autorisée, immatriculée ou certifiée par l'organisme de réglementation professionnelle ou l'organisation professionnelle de la province où elle réside.
- 3.7 À compter du 1er mai 2000, le Régime complémentaire d'assurance-santé couvrira les frais des services de santé dispensés par un ostéopathe agréé.
- Le maximum pour tous les soins combinés de spécialiste sera de 850 \$ par année civile, après remboursement, par le régime provincial d'assurance-maladie, des frais admissibles.
- 3.8 À compter du 1er mai 2000, le Régime complémentaire d'assurance-santé sera modifié pour permettre le remboursement des frais engagés à l'extérieur du pays pour les soins de médecins et chirurgiens, ainsi que les frais engagés pour une chambre d'hôpital, jusqu'à concurrence du prix d'une chambre à deux lits, pour des soins d'urgence, après remboursement, par le régime provincial d'assurance-maladie, des frais admissibles.
- 3.9 À compter du 1er mai 2000, le Régime complémentaire d'assurance-santé sera modifié de façon à inclure la substitution obligatoire des médicaments génériques, sauf lorsqu'un médecin a prescrit de ne pas remplacer le médicament de marque.

#### 4. **RÉGIME D'ASSURANCE OPTIQUE**

- 4.1 La Compagnie maintiendra un Régime d'assurance optique identique à celui en vigueur à l'expiration de la Convention, à l'exception des modifications mentionnées aux alinéas 4.2, 4.3 et 4.4 ci-après. Elle assumera les coûts de ce régime.
- 4.2 À compter du 1er mai 2000, le régime sera modifié pour permettre le remboursement des chirurgies au laser, sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 4.3 et 4.4.

- 4.3 À compter du 1er mai 2000, le remboursement maximal prévu en vertu de ce Régime passera à 180 \$ par personne assurée, à l'égard des dépenses admissibles engagées à toutes les deux (2) années civiles.
- 4.4 À compter du 1er mai 2000, le remboursement maximal prévu en vertu de ce Régime pour les lentilles cornéennes prescrites dans les cas d'astigmatisme grave, de graves cicatrices de la cornée, de kératocône ou d'aphakie, à condition que (contrairement aux lunettes) elles améliorent l'acuité visuelle à 20/40 au moins, passera à 250 \$ par personne assurée et pour deux (2) années civiles consécutives.

## 5. RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

- 5.1 La Compagnie maintiendra un Régime de soins dentaires identique à celui en vigueur à l'expiration de la Convention, à l'exception des modifications mentionnées aux alinéas 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, et 5.6 ci-après. Ce régime prévoit le remboursement des dépenses engagées jusqu'au 31 décembre 2000, selon le barème de l'Association dentaire du Québec de 1999 pour les praticiens généralistes, relativement aux services prévus au Régime. Le coût de ce Régime, y compris toute augmentation survenue pendant la durée de la Convention, sera assumé par la Compagnie.
- 5.2 À compter du 1er janvier 2001, le barème de 2000 de l'Association dentaire du Québec s'appliquera pour les praticiens généralistes.
- 5.3 À compter du 1er janvier 2002, le barème de 2001 de l'Association dentaire du Québec s'appliquera pour les praticiens généralistes.
- 5.4 À compter du 1er janvier 2003, le barème de 2002 de l'Association dentaire du Québec s'appliquera pour les praticiens généralistes.
- 5.5 À compter du 1er janvier 2004, le barème de 2003 de l'Association dentaire du Québec s'appliquera pour les praticiens généralistes.
- 5.6 À compter du 1er mai 2000, le Régime de soins dentaires sera modifié pour permettre un remboursement à 50 p. 100 pour le diagnostic et le traitement des gencives et le traitement radiculaire (services périodontiques et endodontiques), jusqu'à concurrence de 2000 \$ par personne pendant la durée de la Convention.

## 6. RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE ET ACCIDENT

- 6.1 La Compagnie maintiendra le Régime d'assurance-maladie et accident qui était en vigueur à l'expiration de la Convention. Les précisions données aux alinéas 6.2, 6.3 et 6.4 ci-après visent à expliquer plus en détail les dispositions actuelles du Régime.
- 6.2 En vertu de ce régime, le terme "hospitalisé" désignera un patient hospitalisé dans un établissement agréé ou qui reçoit des soins ambulatoires à effet débilisant ou qui reçoit dans un hôpital ou une clinique un anesthésique qui l'empêche de retourner au travail ce jour-là.
- 6.3 Il n'y aura aucun délai de carence en cas de rechute survenant durant la période de 60 jours qui suit le retour au travail, ou en cas d'invalidité survenant durant les deux (2) semaines qui suivent le retour au travail à la suite d'une autre absence pour cause de maladie.

- 6.4 À compter du 1<sup>er</sup> mai 2000, le Régime d'assurance-maladie et accident remboursera jusqu'à un maximum de quarante dollars (40 \$) les dépenses encourues pour le rapport du médecin exigé par la Compagnie et ce, à condition que l'employé soit admissible à recevoir des prestations d'assurance-maladie et accident. Avant de recevoir le remboursement, l'employé devra également fournir le reçu original.

## 7. RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

- 7.1 La Compagnie maintiendra le Régime d'invalidité de longue durée (ILD) qui était en vigueur à l'expiration de la Convention.
- 7.2 À compter du 1<sup>er</sup> mai 2000, ce Régime garantira des prestations mensuelles selon le barème suivant aux employés admissibles qui cessent de recevoir des prestations au titre du Régime d'assurance-maladie et accident après le 30 avril 2000.

<u>Groupe assuré</u>	<u>Prestations mensuelles</u>
2	1,975 \$
3	2,250 \$

- 7.3 À compter du 1<sup>er</sup> mai 2000, le Régime sera modifié afin de permettre à l'employé de continuer sa participation aux régimes d'assurance-vie des personnes à charge, assurance-vie partie II et assurance-hospitalisation complémentaire pendant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance invalidité longue durée. L'employé ne sera pas tenu de payer les primes de ces régimes.
- 7.4 À compter du 1<sup>er</sup> mai 2000, le montant des prestations d'invalidité de longue durée est réduit de telle sorte que le total des prestations d'invalidité de longue durée et des prestations d'incapacité de l'État, sauf celles versées en raison du service militaire, n'excède pas 85% du salaire de base et de l'IVC reçu au début de l'incapacité. Ce plafond de 85% n'inclut pas les prestations d'incapacité de la Régie des rentes du Québec payables pour les enfants à charge ni les augmentations de ces prestations après le début des versements. Le montant minimal des prestations d'incapacité de longue durée en tout temps est de 150 \$ par mois, quels que soient les revenus d'autres sources.

## 8. RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DE GROUPE

- 8.1 La Compagnie maintiendra le Régime d'assurance-vie de groupe, Partie I, ci-après appelé «Partie I», qui était en vigueur à l'expiration de la Convention, à l'exception des modifications mentionnées aux alinéas 8.1.1 ci-dessous.
- 8.1.1 À compter du 1<sup>er</sup> mai 2000, le Régime sera modifié de façon à enlever différents niveaux de couverture qui varient selon le groupe assuré. Le Régime d'assurance «Partie I» prévoit une couverture de 43 500 \$, quel que soit le groupe assuré auquel l'employé appartient, pour les employés admissibles dont l'assurance sera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2000.
- 8.2 La Compagnie continuera d'offrir aux employés, à titre facultatif, le Régime d'assurance-vie de groupe Partie II, ci-après appelé «Partie II», en vigueur à l'expiration de la Convention, à l'exception des modifications indiquées à l'alinéa 8.2.1 ci-après.

Ces primes peuvent être ajustées en fonction de l'évolution du régime. Le coût du Régime d'assurance «Partie II» sera assumé par l'employé.

Pour toute augmentation du capital assuré pour la Partie II, une déclaration d'état de santé est exigée.

8.2.1 À compter du 1er mai 2000, le Régime sera modifié pour offrir aux employés un choix de couverture de 110 000 \$.

8.3 La Compagnie maintiendra, à titre facultatif pour l'employé, un Régime d'assurance-vie des personnes à charge comme celui qui était en vigueur à l'expiration de la Convention, sous réserve des dispositions de l'alinéa 8.3.1.

Ces primes peuvent être ajustées en fonction de l'évolution du régime. Le coût du Régime d'assurance-vie des personnes à charge sera assumé par l'employé.

Pour toute augmentation du capital assuré pour le conjoint, une déclaration d'état de santé est exigée.

8.3.1 À compter du 1er mai 2000, les montants de capital assuré pour les personnes à charge et les primes mensuelles seront les suivants :

<b>Conjoint</b>	<b>Prime mensuelle</b>
10 000 \$	2.80 \$
15 000 \$	4.20 \$
30 000 \$	8.40 \$
45 000 \$	12.60 \$

  

<b>Enfant(s)</b>	<b>Prime mensuelle</b>
5 000 \$	0.50 \$
7 500 \$	0.75 \$
12 500 \$	1.25 \$

8.4 Pour être admissible aux montants majorés indiqués aux alinéas 8.2.1 et 8.3.1, l'employé doit être effectivement au travail à compter du 1er mai 2000. L'employé qui reçoit des prestations d'incapacité au 1er mai 2000 sera admissible aux montants d'assurance majorés lorsqu'il reviendra activement au travail à temps plein.

## **9. RÉGIME D'ADAPTATION POUR SURVIVANTS**

9.1 La Compagnie maintiendra le Régime d'adaptation pour survivants qui était en vigueur à l'expiration de la Convention, sous réserve de l'alinéa 1.6.3.

## **10. RÉGIME D'ALLOCATION DE TRANSITION**

10.1 La Compagnie maintiendra le Régime d'allocation de transition qui était en vigueur à l'expiration de la Convention, sous réserve de l'alinéa 1.6.3 et à l'exception des modifications mentionnées à l'alinéa 10.1.1 ci-dessous :

- 10.1.1 Les montants prévus dans les barèmes qui étaient en vigueur immédiatement avant la présente convention seront majorés par rapport au barème de 1999 :
- ◆ de 3 p. 100 le 1<sup>er</sup> janvier 2000,
  - ◆ de 2 p. 100 le 1<sup>er</sup> janvier 2001,
  - ◆ de 3 p. 100 le 1<sup>er</sup> janvier 2002,
  - ◆ de 1 p. 100 le 1<sup>er</sup> janvier 2003.
- 10.2 Les employés auront droit aux prestations du Régime si, à la date de leur retraite, ils comptent au moins dix (10) années de service continu. Les montants indiqués dans les barèmes seront versés mensuellement à compter du mois du départ à la retraite et se poursuivront jusqu'au mois où le prestataire atteindra l'âge de 65 ans; si l'employé prend sa retraite à 65 ans, la prestation sera versée en un seul montant.
- 10.3 Un employé admissible au Régime d'allocation de transition peut demander de recevoir sous forme de montant forfaitaire ou de versements mensuels, pendant une période donnée jusqu'à l'âge de 69 ans, la valeur actuelle du montant prévu au barème, actualisé au taux prescrit pour les quinze (15) premières années des pensions non indexées, pour le mois où les prestations commencent en vertu des recommandations de l'Institut canadien des actuaires pour le calcul de valeurs de transfert de régimes enregistrés de retraite en vigueur le 1er septembre 1993.
- 10.4 Si l'employé retraité ayant droit à une allocation de transition meurt avant le versement de tous les paiements, les paiements restants seront versés mensuellement, aux mêmes conditions, aux personnes à charge admissibles ou à la succession de l'employé.
- 10.5 Lorsqu'un employé prend sa retraite avec une pension de classe E et qu'il a droit à une allocation de transition, le montant prévu au barème est réduit selon un calcul actuariel fondé sur le nombre de mois qui doivent s'écouler avant que l'employé ait 65 ans.
- 10.6 À compter de la date de la ratification, si un employé décède pendant qu'il est au service de la Compagnie et qu'il répond aux conditions requises pour obtenir une retraite de classe A, B, C ou E, les personnes à charge admissibles ou sa succession recevront les paiements d'allocation de transition qui auraient été normalement versés si l'employé avait pris sa retraite immédiatement avant son décès.

## **11. RÉGIME DE RETRAITE**

- 11.1 La Compagnie maintiendra le Régime de retraite négocié de Corporation Nortel Networks Limitée en vigueur le 31 décembre 1999 pendant la durée mentionnée à l'alinéa 1.3 ci-dessus, sous réserve des modifications découlant des changements stipulés aux alinéas 11.2 à 11.5 inclus.
- 11.2 Aux fins du calcul des états de service reconnus par le Régime de retraite, tous les employés seront assujettis à une date d'état de service en vue de la retraite (DÉSR), qui sera établie comme suit :
- 11.2.1 Pour les employés embauchés avant le 1er mai 1991, mais après le 7 juin 1988, la DÉSR sera la plus ancienne des dates suivantes :
- i) le jour suivant vingt-quatre (24) mois de service continu, ou
  - ii) le 1er mai 1991 si l'employé a gagné 35 p. 100 du G.M.A.C. ou effectué sept cents (700) heures de travail pendant l'année civile précédente.

- 11.2.2 Pour les employés embauchés après le 28 février 1991, la DÉSR sera le 1er janvier de n'importe quelle année civile si, pendant l'année civile précédente, l'employé a gagné 35 p. 100 du G.M.A.C. ou effectué sept cents (700) heures de travail, ou le jour suivant vingt-quatre (24) mois de service continu, selon la première condition remplie.
- 11.2.3 La DÉSR sera déterminée le premier jour d'adhésion au Régime de retraite et les états de service s'accumuleront à compter de ce jour.
- 11.2.4 Si un employé reçoit le solde de la valeur de rachat de la rente différée, la DÉSR sera perdue. Si cet employé est réengagé ultérieurement par la Compagnie, il adhérera immédiatement au Régime de retraite, mais aucun crédit ne lui sera accordé pour ses services antérieurs à la Compagnie, à quelque titre que ce soit, aux termes du Régime de retraite.
- 11.3 Les taux de base suivants seront utilisés pour le calcul des prestations de retraite de base pour les employés qui prennent leur retraite le ou après le :

<b>Groupe assuré</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1 <sup>er</sup> janvier 2000	48,00 \$	51,00 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2001	50,00 \$	53,00 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2002	51,00 \$	54,00 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2003	51,00 \$	54,00 \$

- 11.4 Les employés qui prennent leur retraite le 1er janvier 2000 ou après cette date, recevront, pendant toute la durée de leur vie, une prestation de retraite normale égale à 100 p. 100 du montant de la prestation de base, multiplié par les années de service ouvrant droit à pension; au décès du retraité, le conjoint de ce dernier recevra 60 p. 100 de la prestation mensuelle qui lui était payée immédiatement avant son décès.
- 11.5 À compter du 1er janvier 1992, les employés qui ont pris leur retraite ou mis fin à leur service continu avec la Compagnie le 1er janvier 1988 ou après cette date en vertu à la disposition à prestations déterminées en vertu du régime de retraite, et subséquemment leur conjoint ou leur bénéficiaire désigné recevront des ajustements annuels après retraite, conformément au tableau suivant :

<b>Âge au moment de la retraite/Date ou anniversaire du paiement de la rente différée</b>	<b>Formules</b>	<b>Paiements</b>	<b>Avec intégration dans une rente mensuelle</b>
Moins de 60 ans	60 % du pourcentage de l'augmentation de l'IPC; paiement max. de 6 %	Montant global annuel payé dans le mois de l'anniversaire de naissance	Non

Plus de 60 ans mais moins de 65 ans	60 % du pourcentage de l'augmentation de l'IPC; paiement max. de 6 %	Mensuellement payé dans le mois de l'anniversaire de naissance	Intégré dans la rente annuelle
65 ans et plus	80 % du pourcentage de l'augmentation de l'IPC; paiement max. de 6 %	Mensuellement payé dans le mois de l'anniversaire de naissance	Intégré dans la rente annuelle

Les employés ayant terminé leur service continu ne recevront aucun ajustement annuel après retraite relié à la période précédant le début des paiements de la rente différée.

11.5.1 Les ajustements après retraite seront calculés selon la formule IPC = 1981 (pour tout le Canada) et seront en conformité avec le tableau suivant :

<b>Mois d'anniversaire de naissance</b>	<b>Moyenne des changements* de l'IPC des douze (12) derniers mois se terminant dans le mois de :</b>
Janvier	Novembre
Février	Décembre
Mars	Janvier
Avril	Février
Mai	Mars
Juin	Avril
Juillet	Mai
Août	Juin
Septembre	Juillet
Octobre	Août
Novembre	Septembre
Décembre	Octobre

\* Moyenne mobile

## 12. AUTRES RÉGIMES DE LA COMPAGNIE

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

- Assurance-accident-voyage
- Régime d'épargne des employés
- Régime enregistré d'épargne-retraite

12.2 Bien que la Compagnie s'engage à ne pas réduire le niveau des prestations pendant la durée de la Convention, elle se réserve le droit de modifier les conditions des régimes énumérés à l'alinéa 12.1 afin de les rendre conformes à toute loi existante ou future, de s'assurer qu'ils répondent le mieux possible aux objectifs visés, et de veiller à ce qu'ils soient gérés de façon prudente et rentable dans l'intérêt de tous les participants.



### 13. GÉNÉRALITÉS

- 13.1 La Compagnie fournira le(s) texte(s) des régimes dans un délai de trois (3) mois (ou aussitôt que possible) après la signature de la Convention, pour révision et commentaires par le Syndicat. Les autres documents ci-après mentionnés seront fournis au moment opportun pour révision et commentaires par le Syndicat.
- 13.2 La Compagnie remettra au Syndicat des copies des règlements administratifs, des brochures sur les avantages sociaux et des textes approuvés et autorisés traitant des Régimes mentionnés aux articles 2 à 12 de la présente annexe.
- 13.3 La Compagnie remettra, dans les meilleurs délais, à tous les employés une description abrégée des régimes d'avantages sociaux mentionnés dans la présente annexe.
- 13.4 La Compagnie veillera à ce que tous les Régimes mentionnés dans la présente annexe se conforment à la législation qui interdit toute mesure discriminatoire fondée sur l'âge, le sexe et l'état civil, dans les limites permises par la loi.
- 13.5 La Compagnie confirme son intention de maintenir en vigueur ses pratiques actuelles concernant le traitement des avantages sociaux prévus par l'État et la Compagnie à l'intention des retraités. Si un changement semble désirable, la Compagnie en discutera à l'avance avec le Syndicat.
- 13.6 Le comité des avantages sociaux de l'Île de Montréal sera maintenu. Les modalités en seront fixées d'une manière qui soit acceptable au Syndicat et à la Compagnie. Les points à discuter se limiteront en général à des sujets reliés aux avantages sociaux mentionnés à l'annexe A, notamment l'application de ces avantages aux futurs retraités. Au moins quatre (4) réunions auront lieu par année civile.
- 13.7 Sur entente mutuelle ou conformément aux lois applicables, la Compagnie fournira au Syndicat les documents suivants, relatifs à la gestion des régimes d'avantages sociaux applicables :
- copie du certificat du coût du Régime de retraite;
  - copie de la déclaration annuelle soumise à la province où le Régime de retraite est enregistré.
- 13.8 Le Syndicat accepte que la Compagnie affecte les réductions (égales au moins à 5/12) éventuelles ou passées accordées à celle-ci, à titre d'employeur, par la Loi de l'assurance-emploi, au financement partiel du coût qu'elle doit assumer à l'égard de l'amélioration des avantages sociaux, conformément à la Convention et aux Conventions collectives antérieures signées entre le Syndicat et la Compagnie.
- 13.9 La Compagnie se réserve le droit exclusif de choisir ou de modifier la méthode et les conditions du financement des Régimes d'assurance-santé, d'invalidité, d'assurance-vie de groupe - Parties I et II, et d'assurance-vie des personnes à charge visées par la Convention, sous réserve de ce qui suit :
- a) toute modification fera l'objet d'un avis préalable d'au moins trois (3) mois au Syndicat;
  - b) aucune modification ne peut avoir pour effet de réduire la valeur d'une prestation;
  - c) aucune modification ne peut intervenir dans le mode de règlement, sauf sur accord mutuel entre les parties;
  - d) la Compagnie remettra au Syndicat un relevé comptable complet des dispositions prises à l'égard de tout excédent ou déficit provenant des cotisations versées par les employés.

**N° 1 - LETTRE D'ENTENTE  
RECONNAISSANCE**

- R Dans cette convention, on entend par "employé" une personne à l'emploi de Corporation Nortel Networks Limitée qui est au service actif et est rémunéré à l'heure à un poste autre que celui de cadre, tel que stipulé dans l'article No 1 (Reconnaissance), clause 1.01.

Au service actif, signifie, figurer sur la liste de paye active et recevoir un salaire pour un travail accompli pour la Compagnie. Sera considérée comme employé toute personne figurant sur la liste de paye active (sauf si elle reçoit une allocation de mise à pied) qui est absente pour cause de maladie, blessure, ou toute autre cause qui n'interrompt pas l'accumulation de service à la Compagnie.

Si pendant la durée de cette convention collective, la Compagnie décidait d'exploiter de nouvelles usines au Québec pour fabriquer des produits actuellement manufacturés dans ses installations situées sur l'île de Montréal, elle s'engage à reconnaître l'Union Canadienne des Travailleurs en Communication comme l'agent de négociation exclusif pour les employés décrits à l'article #1 (Reconnaissance), clause 1.01.

Référence: article 1.

**N° 2 - LETTRE D'ENTENTE  
REPRÉSENTATION**

- R La Compagnie convient que tout représentant de district élu se verra attribuer une classe 5 pourvu cependant que s'il quitte son poste de représentant de district, il reprenne le poste et la classe détenus (ou leur équivalent) avant son élection.

Référence: article 5.

**N° 3 - LETTRE D'ENTENTE  
PROGRAMME DE FORMATION**

- N Pour faire suite à nos discussions concernant la transition au nouveau programme de formation des techniciens, la présente confirme les étapes à venir.

Puisque l'objectif initial du programme de formation de dix-huit mois était de mettre à jour les compétences techniques des techniciens embauchés avant 1996 :

Les techniciens en poste le 19 décembre 1996, qui n'ont pas complété ce programme de formation, auront une dernière occasion de s'inscrire ou de poursuivre le programme. Ce programme de formation révisé, qui débutera en mars 2000 devra être complété au troisième trimestre de 2000. Les techniciens qui ne compléteront pas cette formation ne pourront s'inscrire sur les listes de développement de carrière.

Dans le cadre des rencontres régulières du comité de travail, les parties discuteront de la progression du programme.

Référence : article 34.

**N° 4 - LETTRE D'ENTENTE  
EMPLOYÉS EN PÉRIODE D'ESSAI**

En cas de manque de travail, l'employé en période d'essai sera mis à pied selon l'ordre inverse du nombre de jours réguliers (du lundi au vendredi) travaillés et aura préséance dans l'établissement d'où il a été mis à pied sur toute embauche à l'extérieur de la Compagnie, s'il fait une demande d'emploi au moment du départ. Une liste de ces employés en période d'essai mis à pied qui ont fait une demande d'emploi sera remise au Syndicat.

Après une période de trente (30) jours suivant la mise à pied, ces employés auront préséance sur toute embauche extérieure dans les autres établissements.

Référence: article 12B.

#### **N° 5 - LETTRE D'ENTENTE PERSPECTIVES DE CARRIÈRE**

La Compagnie convient lors d'un poste vacant dans l'administration de considérer les employés qui ont exprimé le désir de faire partie du personnel cadre.

#### **N° 6 - LETTRE D'ENTENTE FORMATION EMPLOYÉS DE PRODUCTION**

N Pour faire suite à nos discussions dans le cadre des négociations de 2000, la présente confirme les engagements de la Compagnie en ce qui concerne la formation disponible aux employés de production.

Les parties reconnaissent que la formation et le perfectionnement sont des éléments clés à la flexibilité, à l'enrichissement personnel et à l'éligibilité à l'emploi des employés. Une mise à jour des programmes de formation sera faite lors des rencontres trimestrielles de la Compagnie avec le Syndicat.

La formation et l'éducation peuvent être disponibles de diverses façons :

- Pendant les heures normales de travail, sur les lieux du travail
- En dehors des heures normales de travail
  - Sur les lieux du travail
  - Au sein d'institutions d'enseignement
- Stages en cours d'emploi

#### **Postes classe 1**

La Compagnie s'engage à identifier cent soixante (160) postes d'opérateurs de test et d'opérateurs CNI d'ici la fin du premier trimestre 2001. À chaque trimestre, un objectif d'environ quarante (40) de ces postes sera visé. À la fin du premier trimestre 2001, les parties se rencontreront pour déterminer les prochaines étapes.

Pour accéder à ces postes, les employés devront compléter le programme de formation qui sera offert durant les heures normales de travail.

Au cours de ces trimestres, des avis de poste vacant seront affichés.

#### **Postes de classes supérieures**

Au cours des rencontres trimestrielles de la Compagnie avec le Syndicat, la possibilité d'identifier des postes appartenant à des classes supérieures à la classe 1 sera discutée.

### **A.E.C. en télécommunication**

À compter du premier trimestre 2000, et se poursuivant selon le besoin des opérations, la Compagnie s'engage à faciliter l'obtention d'un A.E.C. en télécommunication. Les frais d'inscription, de scolarité et les livres requis pour les cours seront remboursés par la Compagnie selon le programme de remboursement des frais de scolarité. Ce dernier sera modifié afin de faciliter les avances de fonds pour les employés inscrits à ce programme.

Les employés qui auront reçu des avances de fonds et qui abandonnent et/ou échouent leur formation n'auront qu'à rembourser 50% des sommes avancées. Dans de telles circonstances, l'employé ne pourra bénéficier, à nouveau, de remboursements des frais de scolarité pour le même cours.

Si le nombre d'inscriptions est limité, la priorité sera accordée aux employés ayant le plus de service syndical qui possèdent les pré-requis.

### **Employés mis à pied**

L'employé qui complète avec succès le programme de formation en électromécanique ou de l'A.E.C. en télécommunication à l'intérieur de la période définie à l'article 12.05.05 alinéa A4, aura accès au programme de remboursement des frais de scolarité.

## **Nº 7 - LETTRE D'ENTENTE PROGRAMME DE PRÉ-RETRAITE**

### **1. Définition**

Un employé admissible à sa retraite (classe A ou B) ou qui le deviendra dans les prochains vingt-quatre (24) mois peut demander d'adhérer au programme de pré-retraite sur une base volontaire. Après une période maximale de vingt-quatre (24) mois, il devra prendre sa retraite. La Compagnie ne refusera pas une telle demande sans raison valable et informera le Syndicat lorsque des employés adhèrent à ce programme.

### **2. Conditions**

a) L'employé devra travailler trois (3) jours réguliers ou plus par semaine et aura son horaire de travail confirmé deux (2) semaines à l'avance.

N Pour les employés affectés à un horaire de travail de douze (12) heures, le gérant de troisième niveau et le représentant de district se rencontreront afin d'envisager les possibilités d'accommoder les employés en question.

b) Pendant la durée de ce programme, le service continu sera accumulé comme si l'employé travaillait sur un horaire régulier.

c) Pendant la durée de ce programme, l'employé sera affecté à un poste de même classe ou de classe inférieure à celle qu'il détenait avant d'adhérer à ce programme, pourvu qu'il soit qualifié ou possède les qualifications. L'employé maintiendra le taux de salaire qu'il recevait avant son adhésion au programme.

- d) L'employé qui participe au programme de pré-retraite aura droit à tous les avantages sociaux de la Compagnie y compris le régime d'invalidité de courte durée. Pour fins de calcul des avantages du régime d'invalidité de courte durée, le premier jour d'absence sera le premier jour de travail planifié de l'employé.
- e) Les payes de vacances seront calculées comme si l'employé avait été normalement au travail.
- f) Un employé qui est sélectionné pour combler un poste vacant doit mettre fin à sa participation au programme de pré-retraite.
- g) A la suite d'une entente mutuelle, la participation au programme ne peut être prolongée qu'une seule fois pour une période additionnelle de douze (12) mois.

### 3. **Réintégration**

- a) L'employé doit aviser son supérieur immédiat de son intention de mettre fin à sa participation au programme de pré-retraite. L'employé sera réintégré à son ancien poste ou exercera ses droits de déplacement, selon l'article 12, dans un délai de trois (3) semaines suivant sa demande.
- b) Un employé qui met fin à sa participation au programme de pré-retraite ne pourra plus y adhérer.

#### **N° 8 - LETTRE D'INTENTION INFORMATION AU SYNDICAT RE: DÉMISSION**

La Compagnie s'engage à fournir au représentant du Syndicat les renseignements dans le cas où l'employé a démissionné lorsque le représentant croit que la démission n'était pas entièrement volontaire afin que le Syndicat puisse examiner le cas avant que l'employé ne quitte les lieux et, s'il est jugé opportun, demander au supérieur hiérarchique concerné d'étudier le cas immédiatement et, si on le croit approprié, y apporter des modifications.

Référence: articles 10 et 12A.

#### **N° 9 - LETTRE D'INTENTION ALLOCATION DE MATERNITÉ**

Le 3 mars 1997

Monsieur G. Giarrusso  
Président  
L'Union canadienne des travailleurs en communication  
502 - 90e avenue  
LaSalle (Québec)  
H8R 2Z7

Objet : **Article 18.01 g)**

Monsieur,

La présente confirme qu'un employé qui reçoit des prestations d'assurance-maladie et accident (I.C.D.) avant de bénéficier d'un congé de maternité verra son droit aux prestations I.C.D. rétabli.

Sincèrement,

Yves Lambert  
Directeur, Relations industrielles  
Québec

**No. 10 – LETTRE D'ENTENTE  
INDEMNITÉ DE MISE À PIED ET PAIEMENT UNIQUE**

1. Paiement unique

- R a) Un employé qui compte quinze (15) années ou plus de service continu peut choisir de recevoir une indemnité de mise à pied en un paiement unique à condition d'être de retour au travail depuis un (1) an ou plus suivant une période de mise à pied. Cette option n'est pas assujettie à l'admissibilité aux prestations d'assurance emploi. Le paiement unique sera versé comme suit :

<b>Service continu à la date de mise à pied</b>	<b>mais moins de</b>	<b>Indemnité de mise à pied</b>
<b>Période complétée</b>		<b>Nombre de sem. de paie</b>
15 ans	16 ans	27 semaines

Trois (3) semaines supplémentaires de paie pour chaque année entière additionnelle de service continu.

- b) L'indemnité de mise à pied sera établie d'après le nombre d'heures régulières de travail hebdomadaire (à l'exclusion des heures supplémentaires) et le tarif hebdomadaire de paie de l'employé à la date de la mise à pied, excluant l'indemnité de vie chère .
- c) L'indemnité de mise à pied sera calculée selon le service continu de l'employé après déduction des sommes reçues résultant de mise(s) à pied antérieure(s), excluant toute allocation de mise à pied reçue avant 1988.
- d) Si l'employé est par la suite réembauché dans une période de temps moindre que celle prévue par le nombre de semaines d'indemnité de mise à pied reçue, le montant de l'indemnité de mise à pied payé à l'employé en excédent du nombre de semaines sera considéré comme une avance de salaire faite par la Compagnie et sera remboursable au moyen de retenues sur le salaire à raison de 10% du salaire par période de paie.
- e) Lors de mise(s) à pied subséquente(s), l'indemnité de mise à pied d'un employé ayant choisi le paiement unique sera calculée selon le service continu après déduction des sommes reçues résultant de mise(s) à pied antérieure(s). De plus, son droit à l'indemnité de mise à pied ne sera jamais rétabli.

R f) S'il survient une situation hors du contrôle de la Compagnie qui nécessite la mise à pied de plus de 50% de la main-d'oeuvre dans n'importe quel établissement, les employés affectés n'auront pas droit au paiement unique.

2. Un employé ayant au moins cinq (5) ans de service continu peut renoncer à ses droits de rappel et recevoir une indemnité de mise à pied en un paiement unique. L'indemnité de mise à pied sera d'une (1) semaine de salaire pour chaque année complète de service continu.

Référence : articles 12B, 34 et 37.

### **N° 11 - LETTRE D'ENTENTE PROCESSUS DE SÉLECTION**

R Lors de l'affichage d'un poste vacant de classe 2 ou plus, de classe B ou plus et pour les métiers spécialisés, le processus de sélection utilisé sera affiché au même moment.

Référence: articles 12B, 34.

### **N° 12 - LETTRE D'ENTENTE EMBAUCHE D'ÉTUDIANTS**

Pour faire suite à nos discussions dans le cadre des négociations 2000, le Syndicat et la Compagnie ont convenu des points suivants en ce qui concerne l'embauche d'étudiants pour la période de mai à août de chaque année couverte par la convention collective :

1. Le nombre de semaines travaillées par année sera d'environ 2 100 semaines. Dans le cas où le besoin de 2 100 semaines soit atteint, la Compagnie et le Syndicat discuteront de la possibilité d'augmenter ce nombre.
2. Les postes comblés par des étudiants ne feront pas l'objet d'un affichage et ne seront pas assujettis à la procédure de déplacement telle que définie à l'article 12B de la convention collective;
3. Les étudiants seront considérés à l'essai et n'auront aucun droit, tel que spécifié à l'article 12 et dans les lettres d'entente s'y rattachant et ce, pendant toute la durée de leur emploi;
4. Les étudiants seront rémunérés selon l'échelle de salaire établie à l'article 39 soit à un taux de \$15.00 par heure;
5. L'article 24.04 ne s'applique pas aux étudiants. L'occasion de travailler des heures supplémentaires sera offerte aux étudiants lorsque les employés normalement affectés au travail auront été demandés;
6. L'embauche de personnel étudiant se fera uniquement s'il n'y a aucun employé sur la liste de rappel.

### **N° 13 - LETTRE D'ENTENTE EFFET D'UN MANQUE DE TRAVAIL**

R Dans le cas où des employés font face à une mise à pied, la Compagnie et le Syndicat se réuniront, durant la période de préavis, pour discuter des solutions qui pourraient réduire le nombre d'employés affectés.

Parmi les solutions envisagées, la Compagnie pourra offrir une retraite aux employés admissibles de classe A, B ou C, par ordre de service syndical descendant, avec un montant forfaitaire équivalent au montant de prestations supplémentaires de chômage (minimum \$20,000 - maximum \$35,000) que recevrait l'employé dont la mise à pied est évitée. Les modalités de chaque offre seront déterminées en fonction de chaque mise à pied.

Dans le cas où cette solution n'est pas retenue, la Compagnie offrira une retraite anticipée sans montant forfaitaire aux employés admissibles de classe B ou C. Les employés de chaque groupe occupationnel auront la possibilité de prendre une retraite conformément aux conditions suivantes :

- a) Le choix est d'abord offert aux employés admissibles à une retraite de classe B, par ordre de service syndical descendant, et si le nombre fixé en b) ci-dessous n'est pas atteint, le choix est ensuite offert aux employés admissibles à une retraite de classe C, selon les mêmes modalités. L'employé qui accepte l'offre de retraite doit en informer la Compagnie dans les huit (8) jours ouvrables suivant la réception de ladite offre.
- b) Le nombre d'employés qui prennent leur retraite en vertu du paragraphe a) n'est pas supérieur au nombre total d'employés du groupe occupationnel (conformément à la définition donnée à l'annexe A de l'article 41) qui ont reçu des avis de mise à pied.
- c) La date de la retraite est fixée au plus tard au dernier jour de la période de préavis. Nonobstant ce qui précède, les employés peuvent utiliser leurs crédits de vacances, dont le solde est calculé par la Compagnie, pour déterminer la date de leur retraite, pourvu que le premier jour de vacances pris dans ces conditions ne soit pas ultérieur au premier jour ouvrable qui suit la fin de la période de préavis. La date à laquelle l'employé prend sa retraite est la date à laquelle il y devient admissible, telle que déterminée par la Compagnie. Il est convenu que l'employé qui épuise ses jours de vacances est inadmissible au régime d'assurance-maladie et accident et qu'il n'accumule aucun crédit de vacances.
- d) Les employés peuvent utiliser leurs crédits de vacances de l'année non utilisés calculés par la Compagnie, à condition que ce crédit de vacances permettent aux employés de devenir admissibles à une retraite de classe B ou C et que le premier jour de vacances soit pris au plus tard le premier jour ouvrable suivant la fin de la période d'avis.
- e) Si l'employé reçoit un avis de mise à pied et s'il est admissible à une retraite de classe B ou C au cours de la période de préavis, il se voit offrir la possibilité de prendre sa retraite, que le maximum énoncé au paragraphe b) et s'appliquant à son groupe occupationnel ait été dépassé ou non.

Référence : articles 12B, 34 et 37.

#### **N° 14 - LETTRE D'ENTENTE VACANCES**

Les deux parties conviennent de ce qui suit :

**R A) Vacances reportées à la demande de la Compagnie**

Quand la date des vacances d'un employé a été fixée puis reportée à la demande de la Compagnie, et que cet employé, à cause de maladie ou d'accident, ne peut les prendre à cette nouvelle date, la Compagnie peut, soit lui accorder une indemnité compensatoire calculée à son taux normal de salaire ou à son taux de paye de vacances tel qu'établi à l'article 30.08.01, selon la formule la plus avantageuse, soit lui permettre de prendre ses vacances après le 31 mai de l'année suivante, à condition que ses vacances reportées soient prises avant le 30 juin de cette même année.



**B) Vacances reportées pour cause d'hospitalisation**

Si, pendant qu'il est en vacances, un employé doit être hospitalisé pendant un (1) jour ou plus, ou est sérieusement handicapé à la suite d'une maladie ou d'un accident pendant un (1) jour ou plus, il peut demander que les jours de vacances ainsi perdus lui soient remis à une date ultérieure.

On entend par hospitalisation les soins reçus en milieu hospitalier ou les interventions pratiquées sous anesthésie générale, intraveineuse ou locale, dans une unité de chirurgie de jour, si ces interventions devaient auparavant être faites sous anesthésie générale.

Il devra produire à cet effet une pièce justificative, telle une attestation écrite de l'hôpital ou un certificat médical du médecin traitant, qui sera remise au service de Santé de la Compagnie. Le service de Santé, après examen des faits et s'il le juge nécessaire, après avoir discuté avec le médecin traitant, pourra recommander à son supérieur immédiat d'accéder à la demande de l'employé. Le supérieur immédiat pourra alors fixer une date convenable pour reprendre des jours de vacances compensatoires.

**C) Vacances accumulées - employés rappelés**

Dans le cas d'un employé mis à pied et rappelé au travail avant d'avoir reçu un chèque de paie pour vacances accumulées, la Compagnie fera le nécessaire pour annuler l'émission dudit chèque, à moins que l'employé n'exprime le désir d'en prendre possession.

Référence: articles 18 et 29.

**N° 15 - LETTRE D'ENTENTE - AJUSTEMENT  
DE TAUX POUR EMPLOYÉS EN INVALIDITÉ**

Les rajustements de taux qui découlent des négociations collectives seront appliqués aux employés qui touchent actuellement des prestations d'invalidité en vertu du régime de la Compagnie au moment où ces rajustements entrent en vigueur.

Référence: article 38.

**N° 16 - LETTRE D'ENTENTE  
TEMPÊTE DE NEIGE**

Si, lors d'une importante tempête de neige, la Compagnie est incapable d'opérer d'une façon normale à cause du nombre restreint d'employés qui se présentent au travail, et s'il n'y a pas de panne d'électricité, les employés qui se présentent pour leur quart régulier seront affectés, à la discrétion de la Compagnie, à n'importe quelle tâche disponible à leur taux de salaire régulier pour le reste de leur quart. Si la Compagnie ne leur donne pas de travail et les renvoie à domicile, ces employés seront payés pour quatre (4) heures à leur taux de salaire régulier.

Référence: Général.

**N° 17 - LETTRE D'ENTENTE - MUTATION  
ET DÉPLACEMENTS POUR LA COMPAGNIE**

R Quand un employé est prêté et assigné à un travail en dehors de la région de Montréal et des environs, et qu'il voyage avec l'autorisation de la Compagnie :

- a) Il devra voyager durant les heures régulières de travail.
- b) Lorsque les conditions de travail obligent l'employé à voyager en dehors des heures régulières de travail, il sera rémunéré à temps et demi pour tout le temps de voyage entre 6h00 et minuit.

On entend par "temps de voyage" la durée du trajet ainsi que les périodes d'attente, lorsqu'il y a correspondance. Le trajet utilisé devra être le plus court possible entre le départ et l'arrivée avec le minimum de temps d'attente, s'il y a nécessité de correspondance.

- c) Les voyages de retour autorisés pendant la durée de l'assignation seront planifiés de façon à donner à l'employé un temps maximum au foyer (c.à.d. arrivée à la maison le vendredi à 18 heures et départ de la maison le lundi à 6h00).

Référence: Général et article 27.

#### **N<sup>o</sup> 18 - LETTRE D'ENTENTE DÉFINITION DE TERMES**

R Afin d'assurer la compréhension uniforme de la convention collective, les définitions suivantes devront prévaloir :

- a) **Semblable**  
Un poste est réputé semblable lorsqu'au moins 50% de son contenu correspond au contenu du poste pour lequel le titulaire est qualifié.
- b) **Orientation**  
Orientation veut dire une fonction du genre accordée lors d'une promotion afin de compléter les qualifications requises pour accomplir le travail d'un poste semblable à celui détenu auparavant.
- c) **Possède les qualifications**  
Dans la convention collective, l'expression "possède les qualifications", signifie qu'un employé a la compétence, l'habileté et l'expérience pour combler un poste.
- d) **Qualifié**  
L'expression "qualifié" signifie qu'un employé a accompli antérieurement le travail du poste en question de façon satisfaisante, excluant les affectations temporaires.
- e) **Consulter**  
Il est entendu que dans l'application de la convention collective, l'expression "Il est convenu de consulter le Syndicat" se définit comme suit:  
  
"Informé le Syndicat ou le représentant de district ou les deux, discuter avec eux et tenir compte de leur opinion".
- f) **Familiarisation**  
La clarification suivante s'applique à toutes les références aux périodes de familiarisation contenues dans cette convention collective :

Il est entendu qu'à la fin de la période de familiarisation, l'employé devra avoir atteint ou, par le biais d'un progrès sans cesse constant, avoir démontré la capacité de rencontrer les taux de rendement exigés par les normes de production.

g) **Affectation temporaire**

L'expression "affectation temporaire" signifie une affectation due à une augmentation de la charge de travail pour une durée de moins d'un mois ou une affectation pour remplacer un employé en congé autorisé.

Référence: articles 12B et 37.

**N° 19 - LETTRE D'ENTENTE  
FONDS**

**Deux cents par heure payée**

- R La Compagnie continuera de verser deux cents (0,02 \$) pour chaque heure travaillée par tous les employés couverts par le Syndicat. À compter de la date de ratification, le montant sera augmenté d'un cent (0,01 \$). Le montant accumulé sera versé au Syndicat à la fin de chaque trimestre.

**Fonds de charité**

À compter de la date de ratification, la Compagnie contribuera à chaque quart à un Fonds de charité équivalent à deux cents (0,02 \$) pour chaque heure régulière travaillée. Toutes les contributions seront versées à des organismes canadiens de charité enregistrés, dont l'Hôpital Sainte-Justine et l'Hôpital général pour enfants.

**N° 20 - LETTRE D'ENTENTE  
APPLICATION DE L'ARTICLE 29.08**

- R La présente vise à confirmer que dans l'application de l'article 29.08, la Compagnie convient de maintenir la pratique existante, à l'effet que les prestations d'incapacité de courte durée établies au taux de 66 2/3% sont augmentées à une somme équivalant à 8 heures fois le taux de base pour chaque jour où ces prestations sont versées avant le calcul des revenus hebdomadaires moyens.

De plus, la Compagnie convient que le même traitement sera appliqué pour les employés en invalidité courte durée au taux de 90% et ceux qui reçoivent des prestations en vertu de la loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (CSST).

Référence : article 29

**N° 21 - LETTRE D'ENTENTE  
OFFRES DE RETRAITE VOLONTAIRE**

Dans le cadre des négociations 2000, il a été convenu qu'un nombre d'offres de retraite volontaire accompagnées d'un supplément de retraite temporaire de \$40,000 seront offertes, par ordre de service syndical descendant, aux employés de l'unité de négociation admissibles à une classe de retraite A, B ou C.

**Admissibilité**

Des offres de retraite seront offertes aux employés qui sont admissibles à une classe de retraite A, B ou C au plus tard en date du 31 décembre 2000.

Les employés qui ne sont pas admissibles à une classe de retraite A, B ou C en date du 31 décembre 2000 et qui avec leur crédit de vacances disponible deviendraient admissibles recevront une offre de retraite volontaire.

Les employés à qui seront présentées une offre de retraite auront jusqu'au 2 juin 2000 pour accepter ou refuser l'offre de retraite anticipée et recevoir le montant forfaitaire. Les départs à la retraite pour les employés qui auront accepté une offre de retraite dans le cadre de cette entente s'échelonnent entre le 30 juin 2000 et le 28 février 2002 et seront déterminés par la compagnie selon le besoin des opérations.

Les employés qui ont changé de groupe assuré dans le cadre de la reclassification des postes suite à l'introduction d'une nouvelle grille d'évaluation des responsabilités tel que convenu dans le cadre des négociations 2000 et qui se prévalent de l'offre du supplément de retraite temporaire tel que stipulé précédemment seront, aux fins de déterminer la rente de base du régime de retraite, reconnus comme ayant été changés de groupe assuré prenant effet le 1er janvier 1999.

**N<sup>o</sup> 22 - LETTRE D'ENTENTE  
PRÉAVIS DE LICENCIEMENT RÉPUTÉ REÇU**

Un employé qui reçoit des prestations du régime d'assurance-maladie et accident ou d'invalidité de longue durée, qui est en congé de maternité ou parental, au moment où un préavis de licenciement lui serait remis s'il avait été au travail, sera réputé avoir reçu cet avis à ce moment.

Son dossier sera ajusté afin de tenir en considération la période de temps où l'employé recevait des prestations du régime d'assurance-maladie et accident ou d'invalidité de longue durée ou était en congé de maternité ou parental, à compter du moment où le licenciement se serait produit jusqu'au moment où l'employé est considéré en mesure de reprendre le travail.

Référence: articles 12A, 18 et 30.

**N<sup>o</sup> 23 - LETTRE D'ENTENTE  
EMPLOYÉS DE MÉTIERS**

2000-02-14

Monsieur G. Giarrusso  
Président  
Union Canadienne des travailleurs en communication  
502 - 90e avenue  
LaSalle (Québec)  
H8R 2Z7

Monsieur,

Pour faire suite à nos discussions, nous confirmons ce qui suit quant aux employés de métiers :

Tous les employés faisant partie du groupe de métiers spécialisés en date du 2 avril 1985 garderont leur classification actuelle (A3).

Sincèrement,

Yves Lambert  
Directeur, Relations industrielles

### N<sup>o</sup> 24 - LETTRE D'ENTENTE CALCUL DES VACANCES

Il est entendu dans l'application de l'article 29.06, que les employés mis à pied et rappelés pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin suivant auront droit à des vacances, tel que décrit par les exemples ci-dessous.

Le nombre de jours de mise à pied sera calculé, et soixante (60) jours seront soustraits du total. La différence sera divisée par trente (30) et chaque tranche de trente (30) jours réduira le droit de vacances de l'employé par un montant, tel que décrit dans la table de réduction de crédit de vacances de l'article 29.05.

#### Exemple A

<b>Date de mise à pied</b>	<b>Date de rappel</b>	<b>Jours d'absence</b>	
15 jan.	27 fév.	jan. =	16 jours
		fév. =	<u>26</u>
	Total	=	42 jours
26 avril	16 mai	avril =	04 jours
	mai	=	<u>15</u>
	Total	=	19 jours
	Jours d'absence	=	61 jours
	Jours soustraits	=	- <u>60</u>
	Différence	=	01 jour

Tranche de trente (30) jours = 0. Donc aucune réduction de crédit de vacances.

#### Exemple B

Un employé avec onze (11) ans de service continu.

<b>Date de mise à pied</b>	<b>Date de rappel</b>	<b>Jours d'absence</b>	
14 jan.	28 mars	jan. =	17 jours
		fév. =	28
		mars =	<u>27</u>
		Total =	72 jours

22 avril	20 juin	avril	=	08 jours
		mai	=	31
		juin	=	<u>19</u>
		Total	=	58 jours
	Jours d'absence		=	130 jours
	Jours soustraits		=	<u>-60</u>
	Différence		=	70 jours

Puisqu'il y a deux (2) tranches de trente (30) jours, à raison de deux (2) jours par tranche, la réduction serait de quatre (4) jours.

Dans cet exemple B, le montant de vacances auquel l'employé aurait droit	20 jours
Vacances qui seraient payées à la mise à pied (1er juillet au 14 jan.)	<u>-12</u>
Différence	08 jours
Réduction tel que décrit ci-dessus	<u>-4</u>
Droit de vacances payées	4 jours

Référence : article 29.

#### **N° 25 - LETTRE D'ENTENTE HEURES FLEXIBLES**

R Suite à nos discussions dans le cadre des négociations de 2000, la présente confirme notre compréhension mutuelle de la question relative aux heures de travail.

La Compagnie reconnaît qu'il peut être mutuellement avantageux de modifier les heures d'arrivée et de départ de certains individus, de départements ou d'organisation, afin de répondre aux besoins particuliers de la Compagnie et des individus en cause. En cas de différend, le problème sera référé au comité du groupe occupationnel concerné.

Référence: lettre 30.

#### **N° 26 - LETTRE D'ENTENTE HORAIRE DE TRAVAIL**

N Pour faire suite à nos discussions dans le cadre des négociations de 2000, les parties ont convenu que les dispositions suivantes s'appliqueront lors de l'implantation d'horaire de travail de douze (12) heures.

Dans le cas où la Compagnie évaluerait que ce type d'horaire est requis dans un groupe donné, la Compagnie rencontrera le Syndicat trente (30) jours à l'avance pour discuter des possibilités d'implanter ces horaires. Dans le cas où le Syndicat donne son accord à la mise en place de ce type d'horaire, les employés concernés seront convoqués à une session d'information. Ces derniers se prononceront ensuite sur l'acceptation de l'horaire lors d'un vote.

La Compagnie et le Syndicat conviennent d'établir un comité conjoint. Ce comité sera composé de représentants de la Compagnie et du Syndicat. Les rencontres seront tenues à la demande de l'une ou l'autre des parties. La compétence de ce comité est de mettre en évidence les conditions de travail des opérations sur procédé continu ainsi que les conditions reliées à leur introduction, application, pratique

d'opération, formation, santé sécurité, horaire de travail, heure de début et de fin d'équipe, rotation et durée, formation et qualification des équipes et la rémunération. L'intention des deux parties est de discuter et de formuler des recommandations qui seront introduites de façon prompte.

Dans le cas où la Compagnie évaluerait que ce type d'horaire n'est plus requis, la Compagnie avisera le Syndicat trente (30) jours avant l'introduction du changement.

Suite à l'acceptation de l'horaire par les employés concernés, les conditions de travail décrites ci-dessous s'appliqueront :

A. Les employés qui selon les dispositions de la convention collective ont des droits de déplacement à des postes assujettis par l'horaire de cinq (5) jours pourront se prévaloir d'exercer leur droit de déplacement aux dits postes ou opter pour exercer leurs droits à des postes non assujettis par cet horaire incluant la conséquence d'être mis à pied.

B. Opération continue sur six jours

1) Les employés qui désirent retourner à un horaire de 8 heures par jour auront un (1) mois suivant le début du nouvel horaire pour le faire. Leur placement sera fait selon les dispositions de l'article 12.05 - Effet d'un manque de travail.

2) Heures de travail

i) Le terme «jour ouvrable», tel qu'utilisé dans cette convention collective, signifie jour de travail de douze (12) heures planifiées de façon régulière.

ii) L'horaire standard pour les employés assignés à un horaire de douze (12) heures est de douze (12) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures. L'horaire hebdomadaire standard pour les employés assignés à un horaire de douze (12) heures est de trois (3) jours de douze (12) heures : (lundi, mardi, mercredi) et (jeudi, vendredi, samedi).

iii) La semaine régulière de paie pour les employés assignés à un horaire de douze (12) heures débute le dimanche à 18h30 et finit le samedi à 18h30.

3) Taux de salaire

i) Les heures régulières planifiées et travaillées selon l'horaire de douze (12) heures seront payées au taux horaire régulier. L'horaire hebdomadaire standard soit les trente-six (36) heures régulières travaillées, est l'équivalent salarial de quarante (40) heures de travail.

ii) Une réduction de salaire, dû à un retard ou congé sans solde, sera déduite des heures régulières au taux de salaire plus l'indemnité de vie chère. Cependant, pour conserver la prime décrite à l'alinéa i), l'employé devra travailler un minimum de 12 heures à son horaire hebdomadaire.

4) Prime pour équipe de soir

La prime pour équipe de soir sera payée pour toutes les heures travaillées après 15h00. La prime sera payée de la façon suivante : pour le quart de jour (6h30 à 18h30) pour une semaine standard de 36 heures, 16 heures de prime seront payées. Pour le quart de soir

(18h30 à 6h30) pour une semaine standard de 36 heures, 40 heures de prime seront payées.

5) Indemnité de vie chère

L'indemnité de vie chère est payée sur 40 heures.

6) Rémunération des heures supplémentaires

6.1 Une majoration de 50% du taux horaire de base sera payée :

- i) pour les huit (8) premières heures travaillées si l'employé est avisé qu'il doit travailler pendant un jour de repos, une majoration de 100% sera payée pour les heures suivantes travaillées. Cependant, ce qui précède ne s'appliquera pas à un employé dont l'équipe de travail a changé ou dont l'horaire de travail a été changé, modifiant ainsi les jours de repos.

6.2 Une majoration de 100% du taux horaire de base sera payée :

- i) pour les quatre (4) premières heures travaillées au delà des douze (12) heures régulières travaillées durant les vingt-quatre (24) heures qui suivent le début de l'équipe de l'employé.
- ii) pour toutes les heures travaillées le dimanche hors de l'horaire standard de travail, soit du samedi 18h30 à dimanche 18h30.
- iii) pour toutes les heures travaillées lors d'un congé d'usine.

6.3 À l'exception de la circonstance décrite à l'alinéa 6.2  
iii), les employés recevront, pour chaque heure travaillée, la prime suivante :

	2000	2001	2002	2003
• Classe 1	2.59	2.65	2.71	2.78
• Classe 2	2.65	2.71	2.77	2.85
• Classe 3 <sup>(initial)</sup>	2.65	2.71	2.77	2.85
• Classe 3 <sup>(24 mois)</sup>	2.71	2.78	2.84	2.92
• Classe 4	2.78	2.84	2.91	2.99
• Classe 5	2.85	2.91	2.98	3.06
• Classe A <sup>(initial)</sup>	2.65	2.71	2.77	2.85
• Classe A <sup>(24 mois)</sup>	2.81	2.88	2.94	3.02
• Classe B	2.88	2.95	3.02	3.10
• Classe C	2.95	3.02	3.09	3.17
• Classe D	3.21	3.29	3.36	3.46
• Classe TA3	3.21	3.29	3.36	3.46

7) Deuil

Conformément à l'article 18.04.

8) Congés d'usine



Tel que défini à l'article 28.

Lors d'un congé d'usine, le congé pourra être accordé soit au début ou à la fin de l'horaire régulier de l'équipe ; c'est-à-dire la journée la plus rapproché de la fin de semaine.

Les congés seront indiqués sur l'horaire de travail et la pratique concernant la semaine de congés d'usine du temps des fêtes sera maintenue i.e. : quarante (40) heures de paye pour le congé.

9) Vacances

Les vacances seront calculées sur une base de douze (12) heures.

10) Prestations du régime d'invalidité de courte durée

Pour les employés ayant moins de dix (10) ans de service, la compagnie appliquera la règle du 8-8. Pour la première journée, tous seront payés pour l'équivalent de quatre (4) heures travaillées. Un autre quatre (4) heures travaillées seront payées lors de la deuxième journée d'absence.

Quant à un employé déjà au travail mais quittant en raison de maladie, s'il travaille moins de six (6) heures, il sera rémunéré pour les heures travaillées et cette journée sera enregistrée comme une journée d'absence. À noter que l'employé qui travaille moins de quatre (4) heures sera quand même assuré d'être payé pour l'équivalent de quatre (4) heures.

S'il travaille plus de six (6) heures, il sera rémunéré pour les heures travaillées et cette journée ne sera pas considérée comme une journée d'absence.

**N° 27 - LETTRE D'ENTENTE - INDEMNITÉS DE MISE À PIED  
ET PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE**

- R Il est entendu qu'advenant des changements majeurs ayant un effet négatif sur les versements des prestations supplémentaires de chômage, la Compagnie réintroduira la formule précédente d'indemnités de mise à pied, avec l'échelle d'indemnité de la convention collective 1997-2000 selon les dispositions spécifiées à l'article 13.02 de la convention collective 1985-1988, sur demande du Syndicat.

Référence : article 13.

**N° 28 - LETTRE D'ENTENTE  
ÉLECTRICIENS/ÉLECTRO-ÉLECTRONIQUES**

Le présent texte a pour but de définir notre entente mutuelle en ce qui a trait aux classifications des électriciens et électro-électroniques.

Les employés du groupe des métiers classifiés comme électriciens et électro-électroniques, à l'emploi de Northern Telecom en date du 28 février 1994, seront reconnus comme détenteurs des deux classifications pour fins de mise à pied ou rappel.

Référence : article 37.

**N° 29 - LETTRE D'ENTENTE -RAPPORT DU MÉDECIN –  
MALADIE/INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

Le 14 mars 2000

M. G. Giarrusso  
Président  
L'Union Canadienne des travailleurs en communication  
502, 90e avenue  
LaSalle, Québec  
H8R 2Z7

**Objet : Rapport du médecin – Maladie/Invalidité de courte durée**

Monsieur,

La compagnie s'engage à réviser le processus actuel relativement à l'accès à l'information médicale concernant les réclamations du régime d'invalidité de courte durée.

Dans les soixante (60) jours suivant la ratification de la convention collective, le Directeur médical de la compagnie, la coordonnatrice du Service de santé et un représentant du groupe des avantages sociaux rencontreront les représentants du syndicat afin d'évaluer les modalités actuelles.

L'agenda proposé portera sur :

- Revue des représentations du syndicat
- Revue du processus actuel - par le Directeur médical de la compagnie
- Discussions sur pratiques courantes concernant l'accès initial à l'information médicale et l'information subséquente nécessaire à la justification de l'invalidité de longue durée
- Discussions concernant les pratiques courantes
- Identification des étapes nécessaires à la gestion du programme d'invalidité

Sincèrement,

Yves Lambert  
Directeur, Relations industrielles et relations avec les employés

**N° 30 - LETTRE D'ENTENTE  
INTÉRÊT MUTUEL**

R La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour se rencontrer au cours de la troisième semaine de chaque trimestre ou à la demande de l'une ou l'autre des parties afin d'identifier et de discuter de questions d'intérêt

mutuel. Lorsque les deux parties le jugeront approprié, des comités de travail seront créés et auront pour mandat d'analyser certains problèmes et proposer des solutions appropriées.

Tous les changements résultant des comités de travail peuvent être inclus dans la présente convention.

Référence : article 2.

**N° 31 - LETTRE D'ENTENTE  
ACCESSIBILITÉ AUX POSTES DES CLASSES 2 ET 3  
TAUX DE FORMATION – CLASSE 3**

- R 1 a) Afin de faciliter l'accès aux postes des classes 2 et 3 par service syndical, la Compagnie s'engage à rendre accessible aux employés les profils des postes à cette classe. Ces profils définiront les tâches et les qualifications, incluant s'il y a lieu le diplôme réussi ou la liste des cours complétés avec succès pour obtenir le poste. Les qualifications devront porter sur l'ensemble des exigences du poste.
- b) Une session de familiarisation et/ou formation sera offerte aux candidats. Dans le cas où le nombre de participants est limité, les employés auront accès aux sessions par ordre de service syndical. Suite à cette session, l'acquisition des connaissances et des habiletés nécessaires pour accomplir les tâches sera évaluée et la sélection sera faite selon le service syndical parmi ceux qui auront réussi l'examen.
- R 2 a) Dans le cas où le poste exige l'obtention d'un diplôme ou que des cours soient complétés avec succès, la sélection sera faite selon le service syndical parmi les candidats qui possèdent le diplôme ou qui ont complété, avec succès, les cours requis. Par contre, la Compagnie maintiendra une banque d'employés formés ou en formation pour combler les postes vacants d'opérateurs de robotique (analyse # 29333) et d'opérateurs techniques (analyse # xxxxx). Dans le cas où la formation est limitée à un nombre de participants, les employés auront accès à la formation par ordre de service syndical.
- R b) Advenant le cas où le poste vacant d'opérateur de machine (analyse 29333), classe 3, soit accordé à un postulant qui ne possède pas l'expérience requise pour le poste, cet employé sera assigné au taux de formation de la classe 3.
- N c) L'employé qui sera assigné à un poste vacant d'opérateur technique (analyse xxxxx), classe 3, sera rémunéré selon l'échelle de salaire établi.
- R 3 a) Dans le cas de changements technologiques affectant des employés aux classes 1 et plus, les employés affectés auront accès à la formation pour faire face aux changements.

Un changement technologique est défini comme l'introduction d'équipement manufacturier différent en type ou nature, ou la modification substantielle d'équipement présentement utilisé dans les opérations manufacturières de la Compagnie.

Référence : articles 12B et 37.

**No 32 - LETTRE D'ENTENTE - PROLONGEMENT  
DU TAUX DE PROTECTION DES EMPLOYÉS**

Le 14 mars 2000

M. G. Giarrusso  
Président  
L'Union Canadienne des travailleurs en communication  
502, 90e avenue  
LaSalle, Québec  
H8R 2Z7

**Objet : PROLONGEMENT DU TAUX DE PROTECTION DES EMPLOYÉS**

Monsieur,

Nous convenons que tous les employés dont le taux horaire est protégé en vertu de l'article 37 continueront de jouir de cette protection pendant la durée de la convention collective.

Compte tenu de l'implantation d'une nouvelle grille d'évaluation des responsabilités, le maintien du taux horaire sera comme suit :

**Grade protégé**

01W25	Classe 1
01W26	Classe 2
01W27	Classe 3
01W28	Classe 4
01W29	Classe 5
01W30	Classe C
01V01	Classe A
01V03	Classe A
01V04	Classe B
01V05	Classe D

Sincèrement,

Yves Lambert  
Directeur, Relations industrielles et relations avec les employés

**No 33 - LETTRE D'ENTENTE  
RECLASSIFICATION DES  
TECHNICIENS INSTRUMENTISTES (11532)  
ET D'ÉQUIPEMENT D'ESSAI (11525)**

R La présente confirme que les employés ayant le no. d'analyse 11532 (technicien instrumentiste) seront réputés avoir le no. d'analyse 11525 (technicien équipement d'essai) après avoir suivi et réussi un programme de formation pertinente à cette fin.

Dans les six mois suivant la ratification de la convention collective, une firme extérieure sera mandatée afin d'établir un programme de formation individuel pour chaque employé présentement classifié au no. d'analyse 11532. Le Syndicat sera informé des employés qui recevront la formation et de la durée prévue de leur formation

Référence : article 37

N

**No 34 –LETTRE D’ENTENTE  
DÉCÈS D’UNE PERSONNE EN MISE À PIED**

En cas de décès d’une personne mise à pied, les modalités suivantes s’appliqueront aux héritiers:

Une indemnité de départ sera établie en fonction du service continu au moment de la mise à pied selon le tableau ci-bas auquel s’appliquera la table de pénalité suivante:

<u>Service continu</u>	<u>Indemnité de départ</u>
1 an mais moins de 2 ans	6 semaine
2 ans mais moins de 3 ans	7 semaines
3 ans mais moins de 4 ans	8 semaines
4 ans mais moins de 5 ans	9 semaines
5 ans mais moins de 6 ans	12 semaines
6 ans mais moins de 7 ans	13 semaines
7 ans mais moins de 8 ans	14 semaines
8 ans mais moins de 9 ans	15 semaines
9 ans mais moins de 10 ans	16 semaines
10 ans mais moins de 11 ans	20 semaines
11 ans mais moins de 12 ans	22 semaines
12 ans mais moins de 13 ans	24 semaines
13 ans mais moins de 14 ans	26 semaines
14 ans mais moins de 15 ans	28 semaines

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

**Table de Pénalité**

Nombre de semaines après le début de la mise à pied	Groupe assuré		
	1	2	3
1	0	0	0
2	0	0	0
3	340	380	510
4	680	760	1020
5	1020	1140	1530

Par la suite, la pénalité sera augmentée de: jusqu'à 52 semaines	<u>340</u>	<u>380</u>	<u>510</u>
---	------------	------------	------------

Lorsque l'employé aura droit à 60% de son salaire hebdomadaire, la pénalité sera augmentée comme suit:

470	490	540
-----	-----	-----

**Note :** La table mentionnée plus haut sera ajustée par la Compagnie à chaque trimestre pour refléter les changements à l'IVC et taux de base.

Référence: Articles 12B, 34, 37

**LETTRE 35**  
**PRISE DE SANG – QUART DE NUIT**

- N La Compagnie accepte de compenser, pour une durée maximale de quatre (4) heures, l'employé assigné à un quart de nuit régulier et continu qui doit s'absenter pour une prise de sang. Cette absence sera compensée en autant que la prise de sang nécessite que l'employé soit à jeun durant son quart régulier de travail.