

AGREEMENT BETWEEN:

PERSONA COMMUNICATIONS INC.
carrying on business as "EastLink"
in the Province of Quebec

AND

COMMUNICATIONS, ENERGY AND
PAPERWORKERS UNION OF CANADA

Date of Signing to
September 30, 2014

RHDC^C, TRAVAIL
HRSDC, LABOUR

OCT 07 2011

SFMC-SRCT
FMCS-DPS

14269(01)

INDEX

Article 1 Definitions

Article 2 General Purpose and No Strike or Lockout

Article 3 Recognition, Check-off of Dues, Union Security and Union Dues

Article 4 Management Rights

Article 5 Discipline and Discharge

Article 6 Union-Management Committee

Article 7 Grievance and Arbitration Procedure

Article 8 Hours of Work and Breaks

Article 9 Wages and Overtime

Article 10 Callback and Standby

Article 11 No Pyramiding of Premiums and Work in a Higher Classification

Article 12 Holidays

Article 13 Vacations

Article 14 Sick Leave

Article 15 Health and Welfare **and** Pension

Article 16 Compassionate Leave and Bereavement

Article 17 Jury Duty

Article 18 Seniority

Article 19 Punctuality and Tardiness

Article 20 Specific Employment Requirements

Article 21 Tools

Article 22 Classification and Progression

ARTICLE 1 DEFINITIONS

- 1.1 In this Collective Agreement, the following words shall have the following meanings:
- (a) “Agreement” means this Collective Agreement;
 - (b) “Bargaining Unit” means the bargaining unit defined by the certification order and amended by the clarification letter as set out in Article 3.1 of this Agreement.
 - (c) “Company” means Persona Communications Inc. carrying on business as “EastLink”.
 - (d) “Employee” means an employee of the Company who is a member of the bargaining unit as defined in Article 3.1 of this Agreement.
 - (e) “Fiscal Year” means the period starting with September 1 of one year and ending on August 31 of the next year.
 - (f) “Paid Service” means time worked for which an employee is entitled to receive wages pursuant to Article 9.1 and does not include time for which the Employee is receiving sick leave pay, workers’ compensation, or benefits covered by one of the insured plans (i.e. STD, LTD).
 - (g) “Red Circled” means that an employee who currently earns a greater benefit than that which is provided for in this Agreement will maintain that benefit level and not have their benefit reduced as a result of this Agreement.
 - (h) “Union” means Communication, Energy, and Paperworkers Union of Canada.
 - (i) “Working Day” means Monday to Friday inclusive but does not include any paid holiday.
 - (j) “Green circle” means taking the value of the General Wage Increase that would otherwise be applicable to the Employee and multiplying it by 2080 until the application of the General Wage Increase no longer puts the paid wage rate outside the range.
- 1.1 Aux fins de la présente convention collective :
- (a) Le terme “convention” désigne la présente convention collective;
 - (b) Le terme “unité de négociation” désigne l’unité de négociation définie par l’ordonnance d’accréditation et modifiée par lettre de clarification, conformément au paragraphe 3.1 de la présente convention;
 - (c) Le terme “compagnie” désigne Persona Communications Inc., faisant affaire sous la raison sociale de “Eastlink”;

- (d) Le terme "employé" désigne un employé de la compagnie qui est également membre de l'unité de négociation tel que défini au paragraphe 3.1 de la présente convention;
 - (e) Le terme "exercice comptable" désigne la période allant du 1er septembre d'une année au 31 août de la prochaine année;
 - (f) Le terme "service payé" désigne le temps travaillé pour lequel un employé a droit à une rémunération, conformément au paragraphe 9.1, et n'inclut pas le temps auquel un employé reçoit une rémunération de congé de maladie, une indemnité pour accident du travail ou toute prestation versée par l'un des plans d'assurance (i.e. ICD, ILD);
 - (g) Le terme "cercle rouge" désigne qu'un employé qui touche des prestations dépassant les normes établies dans la présente convention maintiendra ce niveau des prestations et ne les verra pas réduites en raison de la présente convention;
 - (h) Le terme "syndicat" désigne le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier;
 - (i) Le terme "jour ouvrable" désigne du lundi au vendredi, inclusivement, mais n'inclut pas les jours fériés;
 - (j) Le terme "cercle vert" désigne prendre la valeur de l'augmentation générale des salaires qui s'imposerait normalement à l'employé et le multiplier par 2080 jusqu'à ce que l'augmentation rétablisse le taux de rémunération à l'intérieur de l'échelle salariale.
- 1.2 Throughout this Agreement where the masculine has been used it is understood that it refers to either feminine or masculine as the case may be.
- 1.2 Au sens de la présente convention, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

ARTICLE 2 GENERAL PURPOSE AND NO STRIKE OR LOCKOUT

- 2.1 The general purpose of this Agreement is to maintain a sound and satisfactory relationship between the Company and its Employees, preventing strikes and lockouts, facilitating peaceful adjustments of grievances and disputes, preventing waste, unnecessary and avoidable delays and expense. Its purpose is also to encourage stable working conditions in the Company by keeping the Company's costs as low as possible consistent with fair wages and safe working conditions, and to establish the necessary procedures and provisions to assist both the Company and the Union accomplishing these objectives.
- 2.1 L'objectif général de cette convention est de maintenir des relations saines et constructives entre la compagnie et ses employés, de prévenir des grèves ou lockouts, de faciliter le règlement de griefs et conflits ainsi que d'éviter les pertes, délais et frais

inutiles et évitables. Son objectif est également d'encourager des conditions de travail stables au sein de la compagnie en maintenant ses coûts d'opération le plus bas possible tout en offrant aux employés des salaires équitables et des conditions de travail sécuritaires, ainsi que d'établir les procédures et mécanismes nécessaires pour aider la compagnie et le syndicat à atteindre ces objectifs.

- 2.2 It is agreed that there shall be no strikes, work stoppages, slowdowns, boycotts, picketing, or any other interruptions of the normal work by the Employees covered by this Agreement and/or the Union during the terms of this Agreement and it is agreed that there shall be no lock-outs by the Company during the term of this Agreement.
- 2.2 Il est convenu qu'il n'y aura pas de grèves, d'arrêts de travail, de grèves de rendement, de boycotts, de piquetage, ou d'autres interruptions du travail habituel par les employés qui sont visés par cette convention et/ou le syndicat pendant la durée de cette convention et il est convenu qu'il n'y aura pas de lockouts par la compagnie pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 3 RECOGNITION, CHECK-OFF OF DUES, UNION SECURITY AND UNION LEAVES

- 3.1 The Communications, Energy, and Paperworkers' Union of Canada is hereby certified on March 10, 2010 in Order No. 9825-U to be the bargaining agent for "All employees working for Persona Communications Inc. carrying on business as EastLink, in the Province of Quebec, excluding the technical manager and those above the rank of technical manager."
- 3.1 Le syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier est par la présente certifiée le 10 mars 2010 par l'ordonnance no. 9825-U en tant qu'agent de négociation pour "tous les employés travaillant pour Persona Communications Inc. faisant affaire sous la raison social "EastLink", dans la province de Québec, excluant les postes de gérants techniques et ceux qui ont une classifications supérieure à gérant technique."
- 3.2 It is agreed that the terms of this Agreement shall apply to and only to Employees in the Bargaining Unit.
- 3.2 Il est convenu que les dispositions de la présente convention s'appliquent uniquement aux employés membres de l'unité de négociation.
- 3.3 All Employees must pay the regular union dues.
- 3.3 Tous les employés doivent payer leurs cotisations ordinaires du syndicat.
- 3.4 The Company agrees to deduct, from the wages of each Employee in the Bargaining Unit, Union dues duly authorized by the Union and remit the amounts so deducted to the treasurer of the Union.
- 3.4 La compagnie accepte de retenir une somme équivalente à la cotisation syndicale ordinaire, dûment autorisées par le syndicat, sur le salaire de tous les employés de l'unité de négociation et de remettre les sommes ainsi perçues, au trésorier du syndicat.

- 3.5 Such monies, together with a detailed list of such collection, shall be remitted monthly to the Union, within 10 days after the end of the calendar month in which such deductions are made.
- 3.5 Les sommes ainsi retenues, accompagnées d'une liste détaillée de ces retenues, doivent être transférées mensuellement au syndicat. Ces transferts doivent être effectués au plus tard dix jours après la fin du mois auquel les cotisations sont retenues.
- 3.6 The Union agrees to indemnify and save the Company harmless against any claim or liability arising out of, or resulting from the operation of this Article.
- 3.6 Le syndicat convient de tenir la compagnie indemne et à couvert de toute réclamation ou de toute responsabilité découlant de l'application du présent article.
- 3.7 Subject to the Company's operational requirements, a Union leave of absence without pay may be granted to an Employee who is an elected or appointed representative of the Union for the purposes of attending labour conventions, congresses and for such other union business. Any Employee who is an elected or appointed representative of the Union will only be entitled to a maximum of fifteen (15) days leave of absence without pay per year. No more than two (2) Employees in the Bargaining Unit will be entitled to take a Union leave of absence without pay simultaneously. All requests for a Union leave of absence without pay for the purposes of attending labour conventions, congresses and for such other union business shall be submitted to the Company at least fifteen (15) working days in advance of the commencement of the Union leave of absence without pay.
- 3.7 Sujet aux exigences opérationnelles de la compagnie, un congé syndical non-payé peut être accordé à un employé qui est élu ou désigné représentant du syndicat afin d'assister à des congrès et à toutes autres fins de travail syndical. Tout employé qui est un représentant syndical élu ou désigné aura droit à un maximum de quinze (15) jours de congé syndical non-payé par année. Un maximum de deux (2) employés de l'unité de négociation seront autorisés à prendre un congé syndical non-payé à la fois. Toute demande de congé syndical non-payé afin d'assister à des congrès et à toutes autres fins de travail syndical devra être soumise à la compagnie au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début du congé syndical non-payé.
- 3.8 The Company will release up to two (2) employees from work and will pay their regular pay for their regularly scheduled hours each day of direct negotiations with the Company up to conciliation at which time the Company will release those Employees from work without pay for the purpose of participating in conciliation.
- 3.8 La compagnie libérera deux (2) employés de leurs travail et leur payera leur salaire habituel pour leurs heures de travail habituelles pour chaque jour de négociations directes avec la compagnie jusqu'à la conciliation, auquel moment la compagnie libérera ces employés de leur travail sans paie aux fins de leur participation à la conciliation.
- 3.9 The Union may elect or appoint a maximum of one (1) Steward.
- 3.9 Le syndicat peut élire ou désigner jusqu'à un (1) délégué syndical.

- 3.10 The Union will provide to the Company and keep up to date a list of Employees who have been elected or appointed Union Officers or Stewards authorized to represent the Union.
- 3.10 Le syndicat convient de communiquer à la compagnie et de tenir à jour une liste des employés qui ont été élus ou désignés comme membre du bureau syndical ou délégué syndical et qui sont autorisés à le représenter.
- 3.11 The Company will provide to the Union and keep up to date a list of the supervisors of the Employees.
- 3.11 La compagnie convient de communiquer au syndicat et de tenir à jour une liste des superviseurs d'employés.
- 3.12 A Steward shall be permitted reasonable time without loss of pay to assist an Employee with respect to a grievance or potential grievance; however the Steward must obtain permission in advance from the Steward's supervisor to do so; such permission to not be unreasonably withheld.
- 3.12 Un délégué syndical se verra accorder du temps raisonnable sans perte de salaire pour assister un employé relativement à un grief ou à un grief potentiel; toutefois, le délégué syndical doit d'abord obtenir la permission de son superviseur, cette permission ne devant pas être refusée déraisonnablement.

ARTICLE 4 MANAGEMENT RIGHTS

- 4.1 The Company has the sole and exclusive right to manage its business and operations and direct the workforce including but not limited to, the right to plan, direct and control operations; to direct the working forces; hire, transfer, evaluate, reclassify, demote, test, discipline or discharge for just cause and lay off Employees; establish and enforce policies and procedures; and manage its operations except as specifically restricted otherwise in this Agreement. Those matters requiring judgment as to the competency or ability of the Employees to perform the work required are the sole and exclusive prerogatives of the Company.
- 4.1 La compagnie détient le pouvoir exclusif de gérer son entreprise et ses opérations et de diriger sa main-d'œuvre, notamment le droit de planifier, de diriger et de contrôler les opérations ; le droit de diriger la main-d'œuvre, d'embaucher, de muter, d'évaluer, de reclasser, de rétrograder, de tester, de discipliner ou de licencier pour des motifs raisonnables et de mettre l'employé en chômage technique ; d'établir et faire respecter les politiques et procédures ; et de gérer toutes ses opérations hormis comme autrement explicitement présenté dans cette convention. Ces affaires qui exigent du jugement quant à la compétence ou capacité des employés d'effectuer le travail requis, sont la prérogative exclusive de la compagnie.

ARTICLE 5 DISCIPLINE AND DISCHARGE

- 5.1 The Company reserves the right to discipline and discharge Employees for just cause.
- 5.1 La compagnie se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires et de licencier un employé pour des motifs raisonnables.
- 5.2 Without restricting this general right, it is agreed that the Company may discharge any Employee for the following specific offenses:
- (a) Stealing, falsifying statements or records or any other form of dishonesty;
 - (b) Malicious, defacing or damaging of Company property;
 - (c) Reporting for work under the influence of alcohol or drugs or being under the influence of alcohol or drugs while on duty;
 - (d) Without serious provocation, assaulting any superior or other employee of the Company;
 - (e) Deliberately refusing to obey a legitimate order of a superior or being insolent to a superior;
 - (f) Being absent for more than three (3) working days without having been granted leave by the Company, or being more than three (3) working days late in returning from an approved leave of absence without notifying the Company;
 - (g) Repeated involvement in accidents involving Company vehicles where the employee is determined to be at fault

provided it is agreed that in the event an Employee is discharged for any of the foregoing matters, the Employee shall be entitled to grieve.

- 5.2 Sans limiter ce droit général, il est convenu que la compagnie peut licencier un employé pour les infractions spécifiques suivantes:
- (a) Vol, fausse déclaration, falsification de documents ou tout autre geste malhonnête;
 - (b) Acte malicieux ou intentionnel qui a pour effet d'endommager la propriété de la compagnie;
 - (c) Arrivée au travail sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou être sous l'influence de l'alcool ou de drogues pendant que l'Employé est en service;
 - (d) Agression ou violence contre un supérieur ou un autre employé de la compagnie sans qu'il n'y ait eu de provocation sérieuse;

- (e) Refus d'obéir à une directive légitime d'un supérieur ou être délibérément insolent à un supérieur;
- (f) Être absent du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables, sans avoir obtenu l'autorisation de la compagnie, ou être absent pendant plus de trois (3) jours ouvrables suite à une absence autorisée par la compagnie sans en avoir averti la compagnie;
- (g) Implication répétée dans des accidents concernant les véhicules de la compagnie où l'employé est déterminé comme étant fautif.

bien qu'il soit convenu que dans l'éventualité où un employé est licencié pour quelque des raisons mentionnées ci-dessus, il a le droit de déposer un grief.

ARTICLE 6 UNION-MANAGEMENT COMMITTEE

- 6.1 It is agreed that a Union-Management Committee will meet at the request of either party for the purpose of airing problems which may arise from time to time but in any event no less than twice per calendar year. Explanation of new Company policy may also be discussed at these meetings. Employees engaged in meetings of this Committee during their normal working hours shall suffer no loss of pay for time spent in such meetings.
- 6.1 Il est convenu qu'un comité conjoint syndical-patronal se réunira à la demande d'une des parties dans le but de discuter des problèmes qui pourraient survenir à l'occasion, mais dans tous les cas, ces réunions auront lieu au moins deux fois par année. Des explications entourant de nouvelles politiques de la compagnie pourraient également faire l'objet de discussion pendant ces réunions. Les employés engagés dans des réunions de ce comité au cours de leurs heures normales de travail ne doivent subir aucune perte de salaire pour le temps passé à ces réunions.

ARTICLE 7 GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

- 7.1 For the purpose of this Agreement, a grievance is defined as a claim by an Employee, the Union or the Company concerning the interpretation, application, or alleged violation of any clause of this Agreement.
- 7.1 Pour les fins de cette convention, un grief est défini comme un recours intenté par un employé, le syndicat ou la compagnie à propos de l'interprétation, l'application ou la violation alléguée d'une des clauses de cette convention.
- 7.2 It is mutually agreed that it is the spirit and intent of this Agreement to address grievances as quickly as possible.
- 7.2 Il est mutuellement convenu que l'esprit et l'objectif de cette convention est d'aborder les griefs aussi rapidement que possible.

- 7.3 An employee having a complaint shall first give his supervisor an opportunity to adjust the condition causing the complaint before lodging a formal grievance.
- 7.3 Un employé qui désire porter plainte doit d'abord donner à son superviseur l'opportunité de régler la situation à l'origine de la plainte avant de déposer formellement son grief.
- 7.4 In the event of a grievance between any member or members of the Bargaining Unit and the Company or between the Union and the Company, or between the Company and the Union, it shall be processed in the following manner:

Step 1: Within five (5) working days following the event, or knowledge by the Employee of the event, on which the grievance is founded (but in any event within ten (10) working days of the event), the Employee (in the case of a suspension, a designate of the Employee may do so) may take the matter up with his immediate supervisor or that person's designee, by presenting the grievance in writing. The immediate supervisor or that person's designee shall reply in writing within five (5) working days of the presentation of the grievance, or failing a reply in writing, the Employee may proceed to Step 2.

Step 2: Failing a reply in the first step hereof, or if such reply is unsatisfactory, the Employee, within five (5) working days of the date of the reply of the supervisor or that person's designee, was or should have been made, may submit the grievance, in writing, to the Director of Technical Operations of the Company. The Director of Technical Operations or that person's designee, in responding to the grievance, will arrange a meeting to be attended by the Employee concerned and the Union's National Representative and any other person the Director of Technical Operations or that person's designee or the Union's National Representative considers appropriate. The Director of Technical Operations or that person's designee shall give a written decision on the grievance within ten (10) working days of any meeting, or failing a written decision, the Employee may proceed to Step 3.

Step 3: If settlement is not reached in Step 2, the matter by written notice of either party to the other, may be submitted to binding and final arbitration pursuant to Article 7.7.

- 7.4 Dans le cas où il y a un grief entre un ou plusieurs membres de l'unité de négociation et la compagnie, ou entre le syndicat et la compagnie, les étapes suivantes devront être respectées:

Étape 1 : Dans les cinq (5) jours suivant l'incident duquel émane le grief ou dans les cinq (5) jours suivant la connaissance de celui-ci par l'employé (dans tous les cas, dans dix (10) jours ouvrables après l'incident), l'employé (dans le cas d'une suspension, une personne que l'employé aurait désignée pouvant faire de même) peut s'adresser à son superviseur immédiat ou à son représentant à ce sujet en déposant le grief sous forme écrite. Le superviseur immédiat ou son représentant est tenu de répondre par voie écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du grief, à défaut d'une réponse sous forme écrite, l'employé pourra passer à l'Étape 2.

Étape 2 : Si aucune réponse n'est donnée conformément à l'Étape 1, ou si ladite réponse n'est pas satisfaisante, l'employé peut déposer son grief sous forme écrite au Directeur

des opérations techniques de la compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date à laquelle la réponse du superviseur ou celle de son représentant devait être donnée. Le Directeur des opérations techniques ou son représentant devra, en réponse au grief, organiser une réunion entre l'employé concerné, le Représentant national du syndicat et toute autre personne que le Directeur des opérations techniques, son représentant, ou le Représentant national du syndicat jugera appropriée. Le Directeur des opérations techniques ou son représentant devra rendre une décision écrite à propos du grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant ladite réunion à défaut de quoi, l'employé pourra passer à l'Étape 3.

Étape 3 : Si un accord n'est pas atteint à l'étape 2, le grief peut être soumis à l'arbitrage final et exécutoire conformément à l'Article 7.7, sur notification écrite de l'une ou l'autre des parties.

7.5 A grievance alleging wrongful discharge of any Employee shall be filed no later than three (3) working days from the date of the discharge and shall commence at the second step of the grievance procedure.

7.5 Un grief qui allègue un licenciement injustifié d'un employé sera déposé dans les trois (3) jours ouvrables suivant le licenciement et commencera à l'Étape 2 de la procédure de grief.

7.6 Any grievance between the Company and the Union concerning the interpretation, application or alleged violation of this Agreement may be submitted in writing by one or the other party, directly to the Company's Director of Technical Operations or to the Union's National Representative as the case may be within fifteen (15) working days of the event giving rise to the grievance. The Respondent to the grievance shall meet with the initiating party within fifteen (15) working days and failing settlement shall reply in writing within fifteen (15) working days of that meeting.

If no satisfactory settlement is reached following receipt of this reply, the grievance may be submitted to arbitration on the terms set forth in Clause 7.7 below. It is the intention of the parties that the procedure provided by the clause for the Union to file a grievance shall be reserved for grievances of a general nature for which the regular grievance procedure for Employees is not available and it shall not be used to by-pass the regular procedure for Employees above.

7.6 N'importe quel grief entre la compagnie et le syndicat au sujet de l'interprétation, l'application ou une violation alléguée de cette convention peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties directement au Directeur des opérations techniques ou au représentant national du syndicat, selon le cas, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'incident qui fait l'objet du grief. La partie répondant au grief rencontrera la partie initiant le grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, et à défaut d'un règlement du grief, la partie répondante du grief répondra par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables après cette réunion.

Si aucun accord satisfaisant n'est conclu suivant la réception de cette réponse, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les termes prévus à l'Article 7.7 ci-dessous. L'intention des parties est que cette procédure se limite aux griefs qui sont de nature

générale pour lesquels la procédure normale qui s'applique aux employés n'est pas disponible et elle ne devrait pas être utilisée pour court-circuiter la procédure prévue pour les employés, ci-dessus.

7.7 After exhausting all steps in the grievance procedure, the Union or the Company, as the case may be, shall, if it wishes to go to arbitration, notify the other party within fifteen (15) working days of the end of the grievance procedure in writing.

7.7 Après avoir épuisé toutes les étapes de la procédure de grief, le syndicat ou la compagnie, selon le cas, informera par écrit l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de la procédure de grief si il ou elle desire procéder à l'arbitrage.

7.8 The parties agree that a single arbitrator shall be appointed as follows:

- (a) The party requesting arbitration shall suggest the name of a single arbitrator at the same time as it gives notification of its desire to go to arbitration;
- (b) The other party shall either accept that person or suggest another within a further seven (7) working days;
- (c) In the event the parties are unable to agree on a single arbitrator within a further fourteen (14) working days, the Federal Minister of Labour may be requested by either party to so appoint.

7.8 Les parties s'entendent qu'un seul arbitre sera nommé tel que suit:

- (a) La partie engageant des procédures d'arbitrage doit suggérer le nom d'un seul arbitre au même moment qu'elle donne avis de son désir d'engager des procédures d'arbitration ;
- (b) L'autre partie doit soit accepter la nomination de cette personne ou en suggérer une autre dans un délai de sept (7) jours ouvrables ;

Dans l'éventualité où les parties ne peuvent s'entendre sur l'identité de ce seul arbitre dans un délai additionnel de quatorze (14) jours ouvrables, l'une des parties pourra demander au Ministre fédéral du Travail de nommer l'arbitre.

7.9 The decision of the single arbitrator shall be final and binding. The single arbitrator shall, in a discipline or discharge case, have the power to substitute a lesser penalty, but shall have no authority to change, alter, modify or in any way amend the provisions of this Agreement.

7.9 La décision de l'arbitre sera finale et exécutoire. Dans une affaire de discipline ou de licenciement, l'arbitre a le pouvoir de substituer à la sanction une mesure moins sévère, mais n'a pas l'autorité de changer, transformer, modifier ou d'amender de quelque façon que ce soit les dispositions de cette convention.

7.10 Each party shall share equally the costs and expenses of the single Arbitrator.

7.10 Les parties partageront en parts égales les coûts et frais de l'arbitre unique.

- 7.11 The time limits in this Article may be altered or extended by mutual agreement of the parties in writing.
- 7.11 Les limites de temps prévus a cet Article peuvent être modifiées ou étendus par un commun accord, sous forme écrite, des parties.

ARTICLE 8 HOURS OF WORK AND BREAKS

- 8.1 The normal hours of work shall be forty (40) hours per calendar week commencing at 00.01 a.m. Sunday. This does not mean that the Company guarantees a specific number of hours of work per day or per week.
- 8.1 Le nombre d'heure normalement effectué par un employé dans une semaine civile est quarante (40) heures, et ce, débutant a zéro heure le dimanche. Cependant, cela ne veut pas dire que la compagnie garantit un nombre d'heures de travail précis par jour ou par semaine civile.
- 8.2 The normal tour of duty is eight (8) hours per day and forty (40) hours per week, subject to the *Canada Labour Code*. The arrangement of the work schedule and the duration of any shifts is to be directed by the Company. All Employees are subject to shift work.
- 8.2 Sous réserve du *Code canadien du travail*, une période de travail normale est composée de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. La compagnie est chargée de préparer l'horaire de travail et de déterminer la durée des périodes de travail. Tous les employés sont assujettis au travail par quarts.
- 8.3 For each eight (8) hour tour of duty, Employees shall receive one-half (1/2) unpaid hour off for a meal break. The time when such unpaid breaks are to be taken shall be determined by the Company.
- 8.3 Les employés ont droit a une période de repas non rémunérée d'une demi-heure par période de travail de huit (8) heures. La compagnie est chargée de déterminer à quel moment ces périodes de repas non rémunérées peuvent être prises.
- 8.4 Employees will be entitled to two paid rest periods of fifteen (15) minutes each, one in the first half of a tour of duty and one in the second half of the tour of duty. Employees will be entitled to additional rest periods of fifteen (15) minutes for every four (4) hours worked. Employees shall not leave the customer's premises to take their rest periods until their assignments have been completed, except in case of prolonged duration. In all cases, inconvenience to the customer shall be avoided.
- 8.4 Les employés ont droit à deux périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune. La première période de repos doit être prise au cours de la première moitié de la période de travail et l'autre au cours de la deuxième moitié. Les employés auront également droit a une période de repos additionnelle d'une durée de quinze (15) minutes pour chaque période de quatre (4) heures travaillée. A moins d'y être affectés pour une durée importante, les employes doivent compléter leurs tâches avant de quitter le lieu de

travail d'un client pour prendre leurs périodes de repos. Peu importe les circonstances, les employés doivent éviter d'incommoder le client.

- 8.5 Employees who are required to travel overnight shall, according to Company policy, have their suitable accommodation and meal expenses borne by the Company or be reimbursed for their suitable accommodation and meal costs by the Company.
- 8.5 Conformément à la politique de la compagnie, les frais d'hébergement et de repas raisonnables encourus par les employes qui doivent voyager a l'extérieur pour le travail seront assumes par la compagnie. La compagnie peut soit rembourser les employés pour leurs frais encourus ou elle peut s'acquitter elle-même de ces frais.
- 8.6 An Employee working at least two (2) hours beyond his normal tour of duty shall be paid a meal allowance of eighteen dollars (\$18.00).
- 8.6 Un employé qui doit travailler deux (2) heures de plus que sa période de travail normale se verra verser une indemnité de repas de dix-huit dollars (18,00\$).
- 8.7 Employees required to stay overnight while on assignment will have their travel time while on such assignments considered as time worked and be paid at the applicable rate.
- 8.7 Les employés qui doivent passer la nuit au travail pendant leur période de travail verront leur temps de déplacement considéré comme des heures de travail et seront payés au taux applicable.

ARTICLE 9 WAGES AND OVERTIME

- 9.1 The wage rates for Employees are as set out in Schedule "A".
- 9.1 Le taux horaire des employés est à l'annexe "A".
- 9.2 All authorized time worked in excess of 40 hours per week shall be paid at the rate of time and one-half (1.5 X) the Employee's regular straight time hourly rate for the additional time worked on the following basis:

<u>Minutes Worked</u>	<u>Time Paid For</u>
5 - 15	¼ hour
16 - 30	½ hour
31 - 45	¾ hour
46 - 60	1 hour

- 9.2 Les heures supplémentaires (dépassant 40 heures par semaine) autorisés par l'employeur sera payé a un taux d'une fois et demie (1.5) le taux régulier de l'employé selon la grille ci-dessous :

<u>Minutes travaillées</u>	<u>Payé pour</u>
1 à 30	¼ heure
31 à 45	½ heure
46 à 60	¾ heure
61 à 90	1 heure

- 9.3 Because the Company's work is of a service nature, it is understood and agreed that the Company may require Employees to work overtime. Without restricting the Company's rights in this regard, the Company will endeavour not to require an Employee to work an unreasonable amount of overtime against the Employee's wishes. The Company also agrees to give as much notice as is reasonable when overtime work is to be done.
- 9.3 Compte tenu du domaine dans lequel opère la compagnie, il est entendu que la compagnie pourrait exiger qu'un employé travaille des heures supplémentaires. Sans limiter les droits de la compagnie à cet égard, la compagnie s'efforcera de ne pas exiger d'un employé de travailler un nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas raisonnable et contraire à la volonté de l'employé. La compagnie convient aussi de donner un préavis qui est raisonnable lorsque les heures supplémentaire sont nécessaires.

ARTICLE 10 CALLBACK AND STANDBY

- 10.1 An Employee who is called to work either before or after his normal tour of duty shall receive a minimum of three (3) hours pay at their regular rate if the following criteria are satisfied:
- (a) they have completed their normal tour of duty;
 - (b) they were not advised that they were required to return to work at a specific time before their next normal tour of duty; and
 - (c) they have left the Company premises before being called back.
- 10.1 Un employé qui est rappelé au travail avant ou après sa période de travail normale recevra au minimum une somme équivalente à trois heures de travail, calculée à partir de son taux normal, si les critères suivants ont été remplis :
- (a) il a complété sa période de travail normale;
 - (b) il n'avait pas été avisé auparavant qu'il devait retourner au travail, à un moment précis, avant sa prochaine période de travail; et
 - (c) il avait quitté le lieu de travail avant de se faire rappeler au travail.
- 10.2 Standby and standby work is not callback and is not subject to the provisions of Article 10.1.

- 10.2 Le temps de garde et le travail effectué pendant la période de garde ne constituent pas un rappel au travail et ne sont pas sujets aux dispositions du paragraphe 10.1.
- 10.3 The period of standby is for seven (7) consecutive days.
- 10.3 La période de temps de garde est de sept (7) jours consécutifs.
- 10.4 The standby rate is two hundred and thirty-five dollars (\$235) for the standby period. Standby pay is not part of the Employee's regular rate and shall not be included in any premium calculations. A pro-rated standby rate of thirty-three dollars and fifty-seven cents (\$33.57) per day may be used to reduce the standby rate due to an authorized absence and compensate any replacement.
- 10.4 Le taux applicable au temps de garde est de deux cent trente-cinq dollars (235\$) pour la période de garde. La rémunération pour le temps de garde ne fait pas partie de la rémunération habituelle de l'employé et ne sera pas incluse dans tout calcul de majoration. Un taux quotidien de temps de garde au prorata de trente-trois dollars et cinquante-sept cents (33,57\$) par jour peut être utilisé pour réduire le taux de temps de garde en raison d'une absence autorisée et pour compenser tout remplacement.
- 10.5 The Company, in its sole judgment and discretion may decide, because of the requirements of operations, that an Employee on standby report for continuous duty as assigned for which the Employee shall receive overtime pay at the appropriate rate for all time worked in addition to the applicable standby fee.
- 10.5 La compagnie peut, de son propre gré et en raison de contraintes opérationnelles, exiger qu'un employé en période de garde se présente pour service continu. L'employé devant se présenter au travail dans de telles circonstances recevra une prime d'heures supplémentaires pour ses heures de travail effectif, en plus de l'indemnité de garde.
- 10.6 The Employee on standby will be paid his regular straight time hourly rate for a minimum of three (3) hours as a result of being called. The Employee's paid time shall commence from the time the call was made and includes any travel time to and from the Employee's residence. During that three (3) hour call period the Employee is subject to the direction of the Company and shall perform all such tasks as required until the said three (3) hour period expires. All hours worked in excess of three will be paid at the overtime rate if the employee has worked in excess of forty (40) hours that week.
- 10.6 Un employé qui se fait appeler pendant une période de garde recevra au minimum une somme équivalente à trois heures de travail, calculée à partir de son taux horaire régulier. Le calcul du temps travaillé commence à partir de l'appel et inclut le temps de déplacement requis pour se rendre au travail et revenir à la maison. Pendant cette période d'appel de trois (3) heures, l'employé est sujet aux directives de la compagnie et devra effectuer toutes tâches exigées jusqu'à ce que la période de trois (3) heures soit terminée. Toutes les heures travaillées au delà de trois heures seront payées au taux horaire du surtemps si l'employé a travaillé au delà de quarante (40) heures durant cette semaine.
- 10.7 Except in response to the demands of the business, all schedules for standby shall be posted seven (7) working days in advance of such schedules taking effect. Where such

notice is not possible or practical, the Company shall give as much advance notice as the situation allows.

- 10.7 Excepté pour des raisons opérationnelles, tous les horaires de garde doivent être affichés sept (7) jours ouvrables avant que ces horaires ne prennent effet. Dans l'éventualité où un tel avis n'est pas possible ou pratique, la compagnie doit communiquer l'avis aussitôt que possible dans les circonstances.
- 10.8 Time worked in this and any other article means actual hours recorded on the Employee's timesheet or by updated electronic methods as introduced by the Company.
- 10.8 Le terme « heures de travail », dans cet article et les autres articles, désigne les heures réellement enregistrées sur la feuille de temps de l'employé ou, si la compagnie adopte une telle méthode dans l'avenir, enregistrées sur support électronique.

ARTICLE 11 NO PYRAMIDING OF PREMIUMS AND WORK IN A HIGHER CLASSIFICATION

- 11.1 Except as expressly provided herein, there shall be no pyramiding of any rates of pay in excess of an Employee's regular straight time hourly rate.
- 11.1 Sauf disposition expresse contraire dans la présente convention, il n'y aura pas d'accumulation pyramidale de salaire dépassant le taux horaire régulier d'un employé.

ARTICLE 12 HOLIDAYS

- 12.1 There shall be ten (10) paid holidays. The holidays shall consist of the following:

New Year's Day	Labour Day
Good Friday	Thanksgiving Day
Patriotes Day	Remembrance Day
Canada Day	Christmas Day
Fête Nationale	Boxing Day

When any of the above holidays falls on a Saturday or a Sunday, the Company will determine the day on which the holiday will be observed in consultation with the Union.

- 12.1 Les dix (10) jours suivants sont considérés comme fériés :

le Jour de l'An	la fête du Travail
le Vendredi Saint	la fête de l'Action de grâces
la Journée nationale des patriotes	le jour du Souvenir
la fête nationale	le conge du lendemain de Noel (le 26 décembre)

la fête du Canada

Noel

si l'un des jours ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, la compagnie déterminera, en consultation avec le syndicat, le jour de remplacement.

- 12.2 In order to receive holiday pay, an Employee must be entitled to receive wages for at least fifteen (15) days during the thirty (30) calendar days immediately preceding the holiday. Employees, who, on the day of the Statutory Holiday, are on approved unpaid leave of absences, lay off or who are covered by one of the medical plans (i.e., STD, LTD) shall not be entitled to the holiday pay.
- 12.2 Pour avoir droit au paiement d'une journée fériée, un employé doit avoir le droit de recevoir un salaire pour au moins quinze (15) jours des trente (30) jours précédant immédiatement le congé férié. Les employés qui, au jour du congé férié, sont en congé autorisé non-payé, sont mis en disponibilité ou sont en congé médical (c'est-à-dire ICD, ILD) n'ont pas droit au paiement du congé férié.
- 12.3 All work performed by an Employee on a holiday under any provision of this Agreement will be paid at the rate of double time (2X) the Employee's regular straight time hourly rate in addition to any pay for the holiday to which the Employee may be entitled.
- 12.3 L'employé qui travaille lors d'un jour férié a droit, en plus de la rémunération du jour férié, au taux double (2X) de son taux horaire régulier pour les heures effectuées en vertu de n'importe quelle disposition de la présente entente.
- 12.4 When a holiday falls in an Employee's vacation, one (1) day with pay shall be added to his vacation.
- 12.4 Si un jour férié tombe durant les vacances d'un employé, une journée rémunérée sera ajoutée à ses vacances.
- 12.5 A tour of duty beginning on the eve of a holiday and continuing into a holiday shall not be considered as work performed on a holiday, but a tour beginning on a holiday and continuing into the day following shall be considered as work performed on the holiday.
- 12.5 Une période de travail débutant la veille d'un jour férié et se poursuivant le jour férié ne sera pas considéré comme du travail effectué lors d'un jour férié. Toutefois, une période de travail débutant lors d'un jour férié et se poursuivant le jour suivant sera considéré comme du travail effectué lors d'un jour férié.
- 12.6 Subject to the requirements of operations, the Company will endeavour to ascertain the wishes of the Employees and take same into account when scheduling Christmas and New Year's tour of duty or standby on those days.
- 12.6 Sujet aux exigences des opérations, la compagnie s'engage à prendre connaissance des souhaits des employés et de prendre ces souhaits en considération lorsqu'il s'agira de fixer l'horaire de travail pour Noel et le Jour de l'an ou le temps de garde pour ces jours.

ARTICLE 13 VACATIONS

- 13.1 The vacation year shall be the same as the Fiscal Year.
- 13.1 L'année de référence aux fins de calcul des vacances est la même période que l'exercice comptable.
- 13.2 Employees hired before September 1 in any year shall be granted 0.83 days' vacation with pay for each full month worked before September 1.
- 13.2 Les employes embauchés avant le 1er septembre de n'importe quelle année auront droit à 0.83 journée de vacance payée par mois complet de service effectué avant le 1er septembre.
- 13.3 Vacations for all employees with more than one (1) year's service shall be granted according to their net credited service on September 1 in each year on the following basis:

<u>Years of Completed Net Credited Service on September 1</u>	<u>Days of Vacation</u>
1 or more years but less than 3 years	10 days
3 or more years but less than 10 years	15 days
10 or more years	20 days

Vacation entitlement will be capped at twenty (20) days per year; employees already receiving twenty-five (25) days vacation or who will reach that threshold prior to December 31, 2009, are to be Red Circled.

- 13.3 Les vacances pour les employes qui ont plus d'un (1) an de service seront accordées selon la période de service nette à leur crédit le 1er septembre de chaque année sur la base suivante:

<u>Nombre d'années de service net complété le 1er septembre</u>	<u>Jours de vacances</u>
1 année ou plus mais moins de 3 ans	10 jours
3 années ou plus mais moins de 10 ans	15 jours
10 années ou plus	20 jours

Le droit à des vacances sera limité à vingt (20) jours par année; les employés qui ont déjà droit à vingt-cinq (25) jours de vacances ou qui atteindront ce seuil avant le 31 décembre 2009 seront déclarés cercle rouge tel que prévu à l'article 1.1 g) de la présente convention.

- 13.4 Employees shall be entitled to take their vacation in one continuous period for a maximum of two weeks. Normally all vacation must be used in the vacation year that it

was granted (i.e. September 1 to August 31). In exceptional circumstances and with the Company's written approval, vacation may be carried over.

- 13.4 Les employés peuvent prendre leurs vacances pendant une période maximale de deux (2) semaines. Les vacances doivent normalement être utilisées dans l'année de référence qu'elles ont été accordées (i.e. du 1er septembre au 31 août). Dans des cas exceptionnels et avec l'autorisation écrite de la compagnie, les vacances peuvent être reportées.
- 13.5 Employees are required to advise the Company of their vacation preference by March 31 indicating preferences for the succeeding twelve (12) month period. It is recognized that preferred vacation maybe chosen over two vacation years.
- 13.5 Les employés doivent communiquer les dates auxquelles ils préfèrent prendre leurs vacances au plus tard le 31 mars. Ils doivent également préciser leurs préférences pour une période de douze (12) mois suivant cette date. Il est reconnu que les préférences peuvent être choisies sur deux années de référence.
- 13.6 The proper operation of the business will be used in determining the available vacation times. When choosing preferred vacation time, Employees will only be allowed to choose a maximum of two (2) consecutive weeks at one time. Third and fourth weeks of vacation may only be chosen when all Employees have indicated their preferred dates for the first two weeks of vacation. Where two or more Employees request vacation for the same period of time, preference for vacation will be given on the basis of ascending seniority.

Changes in the vacation schedule may be necessary for the proper operation of the business. If a change in vacation is necessary due to operational requirements, only the Employee(s) whose vacation has been impacted by the change will have their vacation re-scheduled.

- 13.6 L'opération de l'entreprise sera la considération principale lorsqu'il s'agira de déterminer la disponibilité de temps de vacances. Les employés ne pourront choisir qu'un maximum de deux (2) semaines consécutives lorsqu'il s'agira de choisir des temps de vacances privilégiés. Des troisième et quatrième semaines de vacances ne pourront être choisies que lorsque tous les employés auront indiqué leurs dates de préférence pour leurs deux premières semaines de vacances. Lorsque deux employés ou plus demandent des vacances pour la même période, la préférence sera accordée sur la base de l'ancienneté.

Des changements à l'horaire de vacances peuvent être nécessaires pour l'opération de l'entreprise. Si un changement aux vacances est nécessaire dû aux exigences opérationnelles, seul l' (les) employé(s) dont les vacances sont affectées par le changement verra (verront) ses (leurs) vacances reportées.

- 13.7 Should an Employee be hospitalized while on vacation, the time spent in hospital shall be considered sick leave if the Employee has sick leave credits, and the days of vacation lost as a result of such illness will be scheduled at a later date as agreed to between the Company and the Employee. To be eligible under this provision, the Employee must

supply to the Company written confirmation of details of the hospitalization in a form satisfactory to the Company.

- 13.7 Si un employe est hospitalise pendant ses vacances, le temps passé a l'hôpital sera considéré comme des credits de congés de maladie, si l'employé dispose de crédits de congés de maladie, et les journées de vacance perdues en raison de l'hospitalisation seront reportées a une date ultérieure, tel que convenu entre la compagnie et l'employé. Pour être admissible en vertu de cette disposition, l'employé devra presenter une confirmation écrite exposant les détails de l'hospitalisation, et ce, dans une forme jugée acceptable par la compagnie.
- 13.8 Employees on leave of absence, short term or long term disability, workers' compensation, laid off status, union leave or on inactive status for more than three (3) consecutive months (ninety (90) consecutive days) will not earn vacation entitlements pursuant to Article 13.2 nor be credited with service pursuant to Article 13.3 for the purposes of advancing to a higher vacation earning rate with respect to such periods in excess of three (3) consecutive months (ninety (90) consecutive days).
- 13.8 Les employes en congé autorisé, recevant une prestation pour invalidité de courte ou de longue durée, recevant une indemnité pour accident du travail, ayant un statut de mis a pied, en congé pour activités syndicales ou ayant un statut d'employé inactif pour plus de trois (3) mois consécutifs (quatre-vingt-dix (90) journées consécutives) n'auront pas droit a des vacances en vertu du paragraphe 13.2 et ne seront pas crédités pour des services rendus en vertu du paragraphe 13.3 aux fins d'avancer a une échelle de vacance supérieure pour la période dépassant trois (3) mois consécutifs (quatre-vingt-dix (90) journées consécutives).

ARTICLE 14 SICK LEAVE

- 14.1 All Employees covered by this Agreement on the completion of their probationary period with the Company as provided in Article 18.2 shall be entitled to receive sick leave with pay subject to the following provisions:
- (a) All cases of sickness must be reported to the Employee's immediate supervisor on the first day, as soon as possible, but at least by the normal reporting time of the Employee concerned except in circumstances where it is impossible for the Employee to report. If the Employee's supervisor is unavailable at that time, the Employee shall report to the person designated by the Company for this purpose;
 - (b) The pay for sick leave shall be the Employee's normal hours for that day's tour of duty at the Employee's regular straight time hourly rate;
 - (c) The total amounts for sick leave for a full-time Employee shall be accumulated to a maximum of seven (7) days during the Fiscal Year. Employees shall be permitted in each such year advances against sick days to be earned in that Fiscal Year.

14.1 Tous les employes visés par la présente convention collective ayant complété leur période probatoire avec la compagnie, conformément au paragraphe 18.2, auront droit à des journées de maladie payés sous réserve des dispositions suivantes:

- (a) Tous les cas de maladie doivent être signalés au superviseur immédiat de l'employé dès que possible la première journée et avant le début du quart de travail de l'employé concerné, sauf dans les circonstances où il est impossible pour l'employé de communiquer son absence. Si le superviseur immédiat de l'employé n'est pas disponible au moment donné, l'employé devra communiquer son absence à la personne désignée par la compagnie;
- (b) Lorsqu'un employé est absent du travail pour cause de maladie, il recevra son taux horaire régulier pour le nombre d'heure normalement effectué dans une période de travail;
- (c) Un employé à temps plein ne peut accumuler qu'un maximum de sept (7) journées de maladie au cours de l'exercice comptable. Les employes auront droit à des avances de journées de maladie sur les journées disponibles dans l'exercice comptable en cours.

4.2 Employees shall accumulate personal days up to a maximum of three (3) days during the Fiscal Year. Employees shall be permitted in each such year advances against personal days to be earned during that Fiscal Year. Personal days will be granted provided the Employee provides a minimum of forty-eight (48) hours' notice in order for the Company to assess and be satisfied that operational requirements can be fulfilled. There are instances where personal leave may be granted without the forty-eight (48) hours' notice based on the following:

- (i) in the case of an illness of a member of the Employee's immediate family and when no one other than the employee can provide for the needs of the ill person. Immediate family shall be defined as the parent, child or spouse of the employee. This would include medical appointments;
- (ii) in the case of an emergency which requires the Employee's personal attention resulting from a situation which cannot reasonably be served by others or attended to by the employee at a time when the employee is not working.

The three (3) days cannot be scheduled consecutively or be attached to vacation days. Employees shall provide their manager with as much advance notice as possible.

Any earned but unused sick days and personal days shall be cancelled on termination of employment. Any used but unearned sick days or personal days of an Employee on termination of employment shall be repaid from the Employee's last pay.

Sick days shall accrue at a rate of 0.583 days per month of service and personal days shall accrue at a rate of .025 days per month of service for a combined maximum of (10) days in a Fiscal Year. The ten (10) days may either be taken in full or ½ day increments (i.e. four (4) hours based on an eight (8) hour shift). ~~Part~~ time employees shall be entitled to the above days on a pro-rated basis.

- (a) Sick leave shall not be cumulative from one year to another;

No sick leave will be granted to an Employee in case of sickness or accident which is compensable under *An Act respecting industrial accidents and occupational diseases (AIAOD)*, R.S.Q., c. A-3.001, or for sickness or accident which occurs during the vacation period of an Employee subject to Article 13.7 or while an Employee is on authorized leave of absence or lay-off, or for sickness or accident covered by group insurance benefits;

- (b) Any leave provided for in this Article shall be subject to proof satisfactory to the Company of the circumstances justifying such leave;
- (c) An Employee who fails to notify the Company as provided in paragraph 14.1(a) hereof within one (1) hour of commencement of the Employee's tour of duty shall be deemed absent without leave;
- (d) An Employee on sick leave shall notify the Company of his intention of returning to work prior to his return;
- (e) The Company may require an Employee to undergo, at any time, a medical examination by a doctor of its choice on Company time and at its expense. This may be required when it is necessary to establish the state of health of a particular Employee, or as a safeguard for other Employees or to determine the cause of excessive absenteeism. At the time of the examination the Employee will be advised whether he is well enough to return to work. If the Employee so requests, in writing, the results of an examination will be conveyed to the Employee's personal physician;
- (f) If an Employee leaves the Company premises due to illness, sick time will be utilized as follows:
- (i) within the first two (2) hours of a tour of duty, one (1) sick day will be charged against the Employee.
 - (ii) within the last two (2) hours of a tour of duty, no sick time will be charged against the Employee.
 - (iii) leaving the Company's premises due to illness at any other time period within the tour of duty will result in one-half (1/2) sick day being charged against the Employee.

14.2 Les employés accumuleront un maximum de trois (3) jours de congé pour raisons personnelles. Les employés auront droit à des avances de congé pour raisons personnelles sur les journées disponibles dans l'exercice comptable en cours. Les congés pour raisons personnelles seront accordés pourvu que l'employé en avise la compagnie au moins quarante-huit (48) heures avant la journée prévue afin de permettre à la compagnie d'évaluer et être satisfaite de la bonne marche de l'exploitation malgré son absence. Un congé pour raisons personnelles sera accordé, malgré l'absence d'un avis de quarante-huit heures, dans les circonstances suivantes:

- (i) si un membre de la famille immédiate de l'employé est malade et que nul autre personne que l'employé puisse subvenir aux besoins de la personne malade. La "famille immédiate" désigne un parent, un enfant ou le conjoint de l'employé. Cette disposition comprend également les rendez-vous chez le médecin;
- (ii) en cas d'urgence qui exige l'attention personnelle de l'employé et qui découle d'une situation dont une autre personne ne peut raisonnablement s'occuper ou à laquelle il n'est pas raisonnable d'attendre après les heures de travail.

Les trois (3) jours ne peuvent pas être revendiqués de façon consécutive ou rattachés à des journées de vacances. Les employes doivent aviser leur gérant aussi tôt que possible.

Tous les journées de maladie et les congés pour raisons personnelles accumulés mais inutilisés seront annulés dès la cessation d'emploi. Tous les journées de maladie et les congés pour raisons personnelles utilisés mais non accumulés au moment de la cessation d'emploi devront être récupérés à partir de la dernière paie de l'employé.

Les journées de maladie s'accumuleront à raison de 0.583 jours par mois complet de service et les congés pour raisons personnelles s'accumuleront à raison de 0.25 jours par mois complet de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours cumulatifs dans un exercice comptable. Les dix (10) jours peuvent soit être utilisés par paliers de pleine journée ou de demi (1/2) journée (i.e. quatre (4) heures fondé sur une période de travail de huit (8) heures). Ce privilège s'applique aux employées occupant un poste à temps partiel au prorata.

- (a) Les journées de maladie ne peuvent être cumulées d'une année sur l'autre;

Un journée de maladie ne sera pas accordée à un employé en raison d'une maladie ou d'un accident donnant droit à une indemnisation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q. c. A-3.001 ou en raison d'une maladie ou d'un accident qui se produit lors des vacances de l'employé, sous réserve du paragraphe 13.7, lorsqu'un employé est en congé autorisé ou mis à pied, ou en raison d'une maladie ou d'un accident indemnisable en vertu d'une assurance collective;

- (b) Pour toute absence prévue dans cet article la compagnie pourrait exiger, de la part de l'employé, une preuve satisfaisant des circonstances justifiant un telle absence;
- (c) Un employé qui néglige d'aviser la compagnie, tel que prévu à l'alinéa 14.1(a) de la présente convention, dans un délai d'une (1) heure à compter du début de sa période de travail sera considéré absent sans permission;
- (d) Un employé absent pour maladie devra aviser la compagnie de son intention de retourner au travail avant de s'y présenter;
- (e) la compagnie peut exiger qu'un employé se soumette, à n'importe quel temps, à la visite d'un médecin du choix de la compagnie, et ce, au compte de la compagnie. Cette exigence peut être requise lorsqu'il est nécessaire d'établir l'état de santé

d'un employé particulier, comme une mesure de protection pour les autres employés ou pour déterminer la cause d'absentéisme excessif. Au moment de l'examen, l'employé sera avisé si son état de santé permet son retour au travail. Si l'employé l'exige, par écrit, les résultats de l'examen seront communiqués au médecin de famille de l'employé;

- (f) Si un employé quitte les lieux de travail en raison de maladie, les journées de maladie seront utilisés comme suit:
- (i) s'il quitte les lieux de travail lors des deux (2) premières heures de sa période de travail, une journée sera imputée sur ses journées de maladie.
 - (ii) s'il quitte les lieux de travail lors des deux (2) dernières heures de sa période de travail, aucun temps ne sera imputé sur ses journées de maladie.
 - (iii) s'il quitte les lieux de travail pendant n'importe quel autre temps, une demi (1/2) journée sera imputée sur ses journées de maladie.

ARTICLE 15 HEALTH AND WELFARE AND PENSION

- 15.1 The Company agrees to maintain during the term of this Agreement a Company insurance plan and a Company medical plan as may be amended from time to time. The Company agrees to pay fifty percent (50%) of the cost of those plans, the participating Employees to pay the remaining fifty percent (50%) of the cost.
- 15.1 La compagnie maintiendra pour la durée de la présente convention un Régime de remboursement des frais médicaux et un Régime d'assurance de la compagnie (Company insurance plan) qui peuvent être modifiés à l'occasion. La compagnie payera cinquante pour cent (50%) du coût des primes de ces régimes. La présente disposition s'appliquera aux employés qui acceptent de payer l'autre cinquante pour cent (50%) du coût des primes.
- 15.2 Subject to the limitations of the Company Pension Plan employees are eligible but not required to join the plan after having completed one (1) year of continuous employment. The Company agrees to match any Employee's contribution to the Pension Plan up to a maximum of 4.5% of the Employee's normal weekly earnings, excluding overtime, standby, callback and other fringe benefits.
- 15.2 Sous réserve des restrictions du Régime de retraite de la compagnie, les employés sont admissibles, sans toutefois être obligés, à s'inscrire à ce régime après avoir complété une (1) année de service continu. La compagnie accepte de fournir des fonds de contrepartie pour le régime de retraite, et ce, jusqu'à concurrence de 4.5% de la rémunération hebdomadaire normale de l'employé. La majoration de salaire pour heures supplémentaires, la rémunération pour le temps de garde, l'indemnisation pour un rappel au travail et d'autres avantages sociaux ne sont pas inclus dans le calcul de la rémunération hebdomadaire normale de l'employé.

15.3 It is agreed that it is a condition of employment that a full-time Employee having worked one hundred and eighty (180) days of service with the Company shall become a member of the Company insurance plan and the Company medical plan referred to in this Article.

15.3 Il est convenu qu'une condition d'emploi, pour tout employé à temps plein ayant travaillé cent quatre-vingt (180) jours avec la compagnie, est que cet employé deviendra membre du Régime de remboursement des frais médicaux et du Régime d'assurance de la compagnie qui sont mentionnés dans cet article.

ARTICLE 16 COMPASSIONATE LEAVE AND BEREAVEMENT

16.1 At its discretion, the Company may grant compassionate leave without pay upon the request of an Employee in order that the Employee may deal with some unforeseen contingency or emergency affecting them or the Employee's immediate family which shall mean the Employee's father, mother, husband, wife, children, mother-in-law and father-in-law.

16.1 A la suite d'une demande d'un employé, la compagnie peut, a sa convenance et de son propre gré, accorder un congé non rémunéré pour raisons familiales à cet employé afin de lui permettre de s'occuper d'une situation imprévue ou d'une urgence l'impliquant ou impliquant un membre de sa famille immédiate. La "famille immédiate" désigne les parents, les enfants, le conjoint ou les beaux-parents de l'employé.

16.2 The Company will grant a leave of absence with pay for the purposes of attending funerals in the case of bereavement as follows:

(a) Up to seven (7) calendar days leave immediately following the death of an employee's spouse or common law spouse, child, step-child, father, mother, brother or sister; the Employee shall be paid for all regularly scheduled shifts during that seven (7) calendar day period.

(b) Up to three (3) calendar days immediately following the death of an employee's mother in law, father in law, grandchildren, grandparents and any relative residing with the employee or with whom the employee resides; the employees shall be paid for all regularly scheduled shifts during that three (3) calendar day period.

These absences will be extended by one day where a full day's travel is required.

16.2 Les périodes de temps suivantes seront accordées comme congé de décès et seront rémunérées afin de permettre a un employé d'assister aux funérailles en cas de deuil :

(a) Jusqu'à sept (7) jours civils devant immédiatement suivre le décès du conjoint ou du conjoint de fait, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, du père, de la mère, du frère ou de la sœur de l'employé. L'employé sera payé pour toutes les périodes de travail inscrites a l'horaire de travail au cours de ces sept (7) jours civils;

(b) Jusqu'à trois (3) jours civils de congé devant immédiatement suivre le décès de la belle-mère, du beau-père, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent de l'employé et toute autre personne qui habite avec l'employé et qui a un lien familial avec ce

dernier. L'employé sera payé pour toutes les périodes de travail inscrites à l'horaire de travail au cours de ces trois (3) jours civils.

Ces périodes de temps seront prolongées d'une (1) journée lorsqu'une journée complète est requise pour le déplacement.

- 16.3 The Company, in its discretion, may grant time off without pay in special cases of Employees requesting to attend funerals of friends or distant relatives.
- 16.3 La compagnie, à sa convenance et de son propre gré, peut accorder un congé non rémunéré, dans des circonstances spéciales, lorsqu'un employé demande d'assister aux funérailles d'un ami ou d'une personne avec laquelle l'employé a un lien de famille lointain.

ARTICLE 17 JURY DUTY

- 17.1 An Employee will be excused from his normal regular hours of work while serving on jury duty in the Province of Quebec. The Employee will provide the Company, to the Company's satisfaction, with proof of actual jury duty service and a statement of all remuneration from all sources received for such jury duty. The Company will deduct all such remuneration and pay the Employee the remainder of his salary for the normal hours worked during such time as he is on jury duty. No extra time or overtime will be allowed for time spent on jury duty.
- 17.1 Un employé sera dispense de ses heures normales de travail s'il doit servir de juré dans la province du Québec. L'employé fournira à la compagnie, à la satisfaction de celle-ci, une preuve de son service réel en tant que juré et une déclaration de toute rémunération de toutes sources, qu'il a reçu pour la fonction de juré. La compagnie déduira la totalité de la rémunération et versera à l'employé le reste de son salaire pour les heures normales qu'il aurait travaillées pendant le temps où il est juré. Aucun temps supplémentaire ou heures supplémentaires ne seront accordés pour le temps consacré à la fonction de juré.

ARTICLE 18 SENIORITY

- 18.1 Seniority shall be defined as the length of continuous employment with the Company; the Employees employed as of the date of signing this Agreement shall have their seniority date as reflected in Schedule "B".
- 18.1 Le terme "ancienneté" désigne la durée de l'emploi continu d'un employé avec la compagnie; les employés au service de la compagnie au moment de la signature de la présente convention calculeront leur point de départ de l'ancienneté à partir de l'annexe « B ».
- 18.2 New employees with the Company will be considered as probationary employees until they have worked one hundred and eighty (180) days of continuous Paid Service. During the probationary period an employee may be dismissed at any time for any cause. At the conclusion of the probationary period, an Employee's seniority will revert back to the Employee's first date of Paid Service.

18.2 Les nouveaux employés de la compagnie seront considérés comme des employés en probation jusqu'à ce qu'ils aient travaillé cent quatre-vingt (180) jours continus de service payé. Pendant la période probatoire, un employé peut être congédié en tout temps et pour n'importe quel motif. Une fois la période probatoire complétée, l'ancienneté d'un employé se calculera à partir de sa première journée de service payé.

18.3 An Employee loses all seniority when they:

- (a) voluntarily quit their employment with the Company.
- (b) are discharged for just cause and are not reinstated through the grievance procedure herein.
- (c) are laid off for a period of more than twelve (12) months.
- (d) are absent from work for more than three (3) consecutive working days without securing leave of absence from the Company, provided that this provision shall not diminish or prohibit the Company's right to discharge any employee who is absent without reasonable excuse in which event the seniority would be forfeited on the date of discharge.
- (e) fail to return to work within five (5) days after recall notice is given to them personally or by registered mail or email to their last address on file with the Company. It shall be a condition of possible future recall from lay-off that all Employees keep the Company informed of their current mailing address.
- (f) are on leave-of-absence for a period of more than twelve (12) months.
- (g) are promoted to a position outside the bargaining unit and remain in such position for a period of twelve (12) calendar months, in which case loss of seniority shall then be computed to take effect as of the date of original promotion to such position; so long as union dues are remitted during the twelve (12) month period.

18.3 Un employé perd son ancienneté quand il :

- (a) quitte son emploi volontairement;
- (b) est congédié pour motif valable et n'est pas réintégré à la suite d'une procédure de règlement des griefs;
- (c) est mis à pied pour une période dépassant douze (12) mois;
- (d) est absent du travail pour une période dépassant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans obtenir un congé autorisé de la compagnie, pourvu que cette disposition n'atténue ou n'interdise en rien le droit de la compagnie de congédier un employé absent sans excuse raisonnable – dans de telles circonstances, l'employé perd son ancienneté à la date du congédiement;
- (e) néglige de retourner au travail cinq (5) jours après qu'un avis de rappel lui est personnellement donné ou envoyé par courrier recommandé ou par courriel à la

dernière adresse donnée à la compagnie. Pour qualifier à un retour au travail éventuel, un employé licencié doit s'assurer que la compagnie possède à tout moment son adresse courante.

- (f) est en congé autorisé pour plus de douze (12) mois;
 - (g) est promu à une position qui n'est pas couverte par l'unité de négociation et qu'il y reste pour une période de douze (12) mois, dans lequel cas la perte d'ancienneté sera réputée avoir pris effet à la date de la promotion originale; sujet à ce que les cotisations syndicales soient remises pendant la période de douze (12) mois.
- 18.4 Layoffs shall be in inverse order of seniority within the Bargaining Unit provided the Employee has the qualifications to immediately perform all of the duties required. Affected Employees will be advised of layoff no later than four weeks in advance or receive pay in lieu.
- 18.4 Les mises a pied seront effectuées en ordre d'ancienneté inverse au sein de l'unité de négociation en autant que l'employé détienne les qualifications pour effectuer immédiatement toutes les tâches nécessaires. Les employés affectés seront avisés d'une mise a pied au plus tard quatre semaines à l'avance ou recevront un salaire équivalent en guise d'avis.
- 18.5 Laid off Employees shall retain recall rights for twelve (12) months. Employees with recall rights shall automatically be recalled in order of seniority to vacancies in the Bargaining Unit provided they possess the qualifications to immediately perform all of the duties required.
- 18.5 Les employés mis a pied vont conserver leur droit de rappel pour douze (12) mois. Les postes à pourvoir dans l'unité de négociation seront automatiquement remplis par ordre d'ancienneté des employés ayant un droit de rappel, pourvu qu'ils possèdent les qualifications nécessaires pour effectuer immédiatement toutes les tâches exigées.
- 18.6 Except in emergencies, the Company agrees not to assign to any supervisory or management employees duties normally performed by members of the Bargaining Unit except that supervisory and management employees may perform such duties for training Employees, evaluation of new equipment and to assist an Employee.
- 18.6 Sauf dans des situations d'urgence, la compagnie accepte de ne pas assigner des tâches normalement effectuées par des membres de l'unité de négociation à des superviseurs ou des gérants. Toutefois, les superviseurs et les gérants peuvent effectuer ces tâches afin de former des employés, évaluer des nouveaux équipements et pour assister un employé.
- 18.7 The Company agrees not to subcontract any work normally performed by Employees if the effect of such subcontracting of work would result in the lay-off of an Employee.
- 18.7 La compagnie accepte de ne pas sous-contracter du travail normalement effectué par les employés si un tel geste donne lieu à des mises à pied.
- 18.8 An updated seniority list shall be available to the Union as of each January 1, within two (2) weeks of that date.

- 18.8 Une liste d'ancienneté à jour au 1er janvier sera rendue disponible au syndicat à l'intérieur d'un délai de deux (2) semaines de cette date chaque année.

ARTICLE 19 PUNCTUALITY AND TARDINESS

- 19.1 Employees shall be ready for work at the time designated for the start of their tour of duty. Without restricting the Company's right of discipline, an Employee starting work late shall have his pay deducted in the following manner:

<u>MINUTES LATE</u>	<u>TIME DEDUCTED</u>
5 - 15	¼ hour
16 - 30	½ hour
31 - 45	¾ hour
46 - 60	1 hour

If an Employee is more than one (1) hour late, the Employee shall be permitted to start work subject to the above deductions unless instructed to the contrary by their superior in which event the Employee shall not be entitled to pay for that day.

- 19.1 Les employés doivent être prêts à débiter leur quart de travail à l'heure qui leur a été désignée. Sans restreindre les droits de la compagnie à la discipline, un employé commençant son quart de travail en retard verra son salaire déduit de la manière suivante:

<u>Minutes de retard</u>	<u>Temps déduit</u>
5 à 15	¼ heure
16 à 30	½ heure
31 à 45	¾ heure
46 à 60	1 heure

Si un employé est en retard de plus d'une heure, l'employé pourra recevoir l'autorisation de son supérieur de commencer le travail sujet aux déductions ci-dessus. S'il ne reçoit pas cette autorisation, l'employé n'aura pas le droit à son salaire pour cette journée.

ARTICLE 20 SPECIFIC EMPLOYMENT REQUIREMENTS

- 20.1 It is agreed that it is a condition of employment that all Employees covered by this Agreement have a valid Class 3 or 5 Drivers License as applicable.
- 20.1 Il est une condition d'emploi que tous les employés soumis à la présente convention aient un permis de conduire de classe 3 ou 5, selon les exigences.

- 20.2 Following each completed year of Paid Service, Employees required to wear safety footwear are entitled to a boot allowance of \$200 inclusive of taxes, such payment paid as an expense allowance directly to employees on the first payroll after September 1 of each year through the direct payment process. Only employees who are on payroll as of September 1, and otherwise eligible, are entitled to such payment.
- 20.2 Après chaque année de service payé, les employés qui doivent porter des chaussures de sécurité auront droit à une allocation reliée de 200\$, incluant les taxes. Cette allocation pour frais sera payée directement aux employés à la première paie après le 1er septembre de chaque année par l'entremise du processus de paiement direct. Seul les employés qui sont inscrits au livre de paie le 1er septembre, et qui sont autrement admissibles, auront droit à un tel paiement.

ARTICLE 21 TOOLS

- 21.1 TOOLS AND TEST EQUIPMENT - The Company shall determine what tools are required and shall supply and replace same as in its judgment is necessary. All Employees shall otherwise be responsible to the company for all tools assigned to them.

TEST EQUIPMENT: Employees will be responsible for lost test equipment to a maximum of \$150.00 if it is determined by the Company that the loss was due to employee negligence.

- 21.1 Les outils et l'équipement de vérification: La compagnie décidera quels outils sont nécessaires et les fournira et les remplacera lorsque la compagnie le jugera nécessaire. Tous les employés sont responsables pour les outils qui leur sont assignés.

Équipement de vérification : Les employés seront tenus responsables de rembourser la compagnie pour l'équipement de vérification perdu à un maximum de 150,00 \$ s'il est déterminé par la compagnie que la perte est due à la faute et la négligence de l'employé.

ARTICLE 22 CLASSIFICATION AND PROGRESSION

- 22.1 The wage scale for technicians is generally designed to provide compensation for skills acquired and demonstrated, rather than for the specific job duties performed by an Employee. The classifications and levels on the scales reflect this, rather than specific work assignments. Upward movement from one classification to the next and from one level to the next within a classification, is dependent on the results of the practical and written tests rather than on the existence of a vacancy.
- 22.1 L'échelle de paie pour les techniciens est généralement conçue pour fournir une compensation adaptée aux habiletés acquises et démontrées, et non aux tâches spécifiques de travail effectuées par un employé. Les classifications et niveaux de cette échelle reflètent cette approche plutôt que des tâches spécifiques. La mobilité vers une classification supérieure ou vers un niveau supérieur au sein d'une même classification dépend des résultats d'examen pratiques et écrits plutôt que sur la disponibilité d'un poste.

[Handwritten signature]

COMMUNICATIONS, ENERGY
AND PAPERWORKERS UNION OF
CANADA

Claude Fontaine

Richard Chouinard

#2196250.v13

**Schedule “A” - Wage Rates
Annexe “A” – Taux de rémunération**

**1. Wage Rates Effective Date of Signing/
Taux de rémunération en vigueur au moment de la signature**

Claude Fontaine	Senior Technician/ Technicien senior	\$27.70
Laurent Lagace	Advanced System Tech/ Technicien reseau avancé	\$27.35
Gilles Morin	Senior Technician/ Technicien senior	\$29.37
Michel Perrier	Technician/ Technicien	\$25.07
Claude St. Jean	Technician/ Technicien	\$23.19
Clement Turbide	Technician/ Technicien	\$21.74
Laurent Vigneault	Senior Technician/ Technicien senior	\$24.12

2. Existing Wage Scale/Echelle actuelle de rémunération

	Level 1/ Niveau 1	Level 2/ Niveau 2	Level 3/ Niveau 3	Level 4/ Niveau 4	Level 5/ Niveau 5
Quebec Rates/Taux applicable au Québec					
Advanced System Tech/ Technicien réseau avancé	\$23.85	\$24.74	\$25.60	\$26.65	\$27.35
System Tech/ Technicien réseau	\$20.35	\$21.03	\$21.75	\$22.40	\$23.10
Service Tech/ Technicien de service	\$16.87	\$17.57	\$18.27	\$18.95	\$19.65

3. Wage Adjustment – first Sunday after October 1, 2011, 2012 and 2013 as follows:

- (a) Effective the first Sunday after October 1st, 2011 and thereafter in 2012 and 2013, the rates of pay will be increased by the average annual percentage change in the Consumer Price Index (CPI) – all items Canada (2002=100) as determined by Statistics Canada for the 12 month period (September 1 to August 31) preceding. The pay rates shall be increased by the percentage amount of the aforesaid annual change. This increase shall not exceed four percent (4%).
- (b) The formula used to determine the amount of any increase, is the total percentage change for 12-month periods calculated by adding the percentage changes for each of the 12 months and dividing by 12, rounded off to the nearest hundredth (1/100th) of a percent.
- (c) In no event will any decline in the CPI provide a reduction in the scales or wage rates. However, any declines will be taken into account when computing any further increase.

3. Ajustement de la rémunération le premier dimanche suivant les 1^{er} octobre 2011, 2012 et 2013 tel que suit :

- (a) A partir du premier dimanche après le 1^{er} octobre 2011, et ensuite à la même date en 2012 et 2013, les taux de rémunération seront augmentés de la variation annuelle moyenne en pourcentage dans l'Index des prix à la consommation (IPC) d'ensemble (2002 = 100) Canada tel que déterminé par Statistiques Canada pour les douze mois précédents (1^{er} septembre au 31 août). La rémunération sera augmentée par le montant en pourcentage de la variation annuelle susmentionnée. Cette augmentation ne dépassera pas quatre pour cent (4%).
- (b) La formule utilisée pour déterminer le montant de toute augmentation est la variation totale pour les périodes de douze mois calculée en additionnant la variation en pourcentage pour chacun des douze mois et en divisant par 12, arrondi au centième (1/100^{ième}) de pourcentage.
- (c) En aucun cas un déclin dans l'IPC ne résultera-t-il en une réduction des échelles de rémunération ou des taux de rémunération. Toutefois, tout déclin sera pris en compte lors du calcul de toute augmentation.

4. The Company shall payout in lump sum on the first pay after the first pay period following October 1, 2011 and thereafter in 2012 and 2013 the value of any CPI Wage Adjustments provided in the schedule for the prior year (i.e. Green Circle); however if their wage rate from their classification and level acquired through Article 22 results in their compensation being “on scale” then #3 herein applies and they will no longer be eligible for any lump sum adjustment. However for Claude Fontaine and Gilles Morin, if the Advanced System Tech level 5 is higher than their rate as of September 30 in the applicable year, their rate will move to the lesser of their CPI adjusted rate or the Advanced System Tech level 5 rate; and any shortage will be paid out in lump sum.

4. La compagnie payera en un versement unique le premier jour de paie après la première période de paie suivant le 1^{er} octobre 2011, et ensuite en 2012 et 2013, la valeur de tout ajustement de la rémunération base sur l'IPC tel que prévu dans l'annexe pour l'année précédente (c'est-à-dire cercle vert) pour Claude Fontaine et Gilles Morin; toutefois, si leur taux de rémunération associé à leur classification et niveau acquis par le biais de l'article 22 donne le résultat que leur rémunération est « a l'échelle », l'article #3 ci-dessus s'applique et ils ne seront plus éligibles pour des ajustements en versement unique. Toutefois, si la rémunération associée au poste de Technicien réseau avancé niveau 5 est plus élevée que leur taux en vigueur en 30 septembre dans l'année en question, leur taux progressera au moins de leur taux ajusté en fonction de l'IPC ou le taux applicable au poste de Technicien réseau avancé niveau 5, et tout déficit sera versé en un versement unique.

Schedule "B" – Seniority List/Liste d'ancienneté

	Name/Nom	Date of Service/Date d'embauche
1.	Claude Fontaine	9 Dec, 1997
2.	Laurent Lagace	3 Jan, 2000
3.	Gilles Morin	14 May, 1990
4.	Michel Perrier	1 June, 2003
5.	Claude St. Jean	2 April, 1990
6.	Clement Turbide	3 July, 2001
7.	Laurent Vigneault	1 July, 2001

39