

NOM

NO

03524-6

C.A.E. 3150 NO.CONV. 35246
AFFIL. 7 NB.EMPL. 500
EMP.CDUV. 0 ET.GEOR. 36350 50
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M01679003
DATE ENF.850123



La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1679-03
Date	Signature	Recept. en	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		86-09-26				
		86-11-03				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale loge locale 1530 260 boul. Décarie, ste 201 St-Laurent, QC. H4L 3M1 Att: M. Louis Bérubé	<input type="checkbox"/> Déposant Société d'ingénierie Combustion du Canada Ltée 2085 rue Roy Sherbrooke, QC. J1K 1B8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2950 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- ENTENTE: Protocole de retour au travail.
 - Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: SOCIETE D'INGENERIE COMBUSTION LTEE (C-E CANADA) (USINE DE SHERBROOKE) et le nom, l'adresse de l'association est: ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ELESCO, ELESCO WORKERS ASSOCIATION AFFILIEE A L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES, au 160 St-François, Lennoxville, QC.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	86-11-20

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

167903

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

Copie conforme
29 octobre 1986

Lucas Beuthe

INGENIERIE COMBUSTION CANADA INC.
(C-E CANADA)
(USINE DE SHERBROOKE)

et

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ELESKO
(LOCAL 1530)

en vigueur du 1er juillet 1986
au 30 juin 1988

8111 C-111 22

Mich

ARTICLE 1

JURIDICTION

1.01 La Compagnie reconnaît que la Commission des Relations ouvrières de la Province de Québec a émis, le 23 octobre 1947, un certificat de reconnaissance en faveur de l'Association comme agent de négociation collective des employés de "The Superheater Company Limited" (dont la raison sociale a depuis été changée pour celle de "Ingénierie Combustion Canada Inc.", à son usine de Sherbrooke, excepté:

- (a) La direction et son personnel
- (b) les surintendants
- (c) les employés de bureau
- (d) les contremaîtres
- (e) les contremaîtres généraux et les superviseurs à salaire hebdomadaire
- (f) les employés temporaires
- (g) les commis à salaire hebdomadaire
- (h) les dessinateurs
- (i) les vendeurs

1.02 En conséquence, la Compagnie reconnaît l'Association comme le seul agent négociateur autorisé à négocier avec la Compagnie au nom de tous ses employés à l'exception de ceux qui occupent l'un ou plusieurs des emplois mentionnés au paragraphe 1.01.

1.03 La présente convention s'applique aux usines de la Compagnie situées à Sherbrooke et pour tous leurs employés permanents, à l'exception de ceux des classes mentionnées au paragraphe 1.01.

1.04 Pour les fins de la présente convention, les mots "employés permanents" ne comprennent pas les employés temporaires dont les services sont requis pour les travaux de construction, ni les employés probationnaires, c'est-à-dire les employés qui ont moins de deux mois de calendrier de service dans l'espace de trois mois consécutifs.

1.04.1 Sauf où il en est spécifiquement prévu autrement, les conditions et les termes de la convention collective de travail s'appliquent également aux employés probationnaires.

1.05 Aucun contremaître ou contremaître général ou autre employé exclus de l'unité de négociation n'accomplira un travail durant les heures régulières ou supplémentaires quand des employés réguliers sont disponibles et capables d'effectuer un tel travail, sauf

dans un cas d'urgence. Suite à un grief en violation de cet article, la Compagnie paiera à l'Association, deux (2) fois la période travaillée, avec un minimum d'une (1) heure.

1.06 La Compagnie et le Syndicat sont d'accord tel que mentionné à l'article 62 du Code du Travail qu'aucune clause de cette convention n'est contraire à l'ordre public ni prohibé par la loi. En conséquence l'employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'Association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclus de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.

b) Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'Association accréditée.

ARTICLE 2

2.01 Article supprimé

ARTICLE 3

DIRECTION

3.01 L'Association reconnaît que la Compagnie possède et gardera, comme étant ses fonctions, le droit et le pouvoir de gérer les usines et de diriger la main d'oeuvre, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède:

3.01.1 Le maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité des opérations et de la productivité en tenant compte du principe du respect mutuel.

3.01.2 L'embauche, le congédiement, la mise à la retraite, les mutations, les promotions en dehors de la convention collective, le classement, la suspension, la mise à pied, la rétrogradation ou les sanctions disciplinaires des employés.

3.01.3 Toute réclamation pour rétrogradation discriminatoire ou allégation à l'effet qu'un employé a été congédié ou qu'on a pris des mesures disciplinaires contre lui sans sans raison valable, peut être l'objet d'un grief de la part d'un employé, d'un groupe d'employés ou de l'Association et réglée de la manière prévue ci-après.

3.01.4 En général, le droit de gérer l'entreprise industrielle de la Compagnie et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de fixer le nombre et l'emplacement des usines, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les programmes de production, le genre et l'emplacement des machines et des outils à employer, les procédés de fabrication et de montage, la conception et l'étude technique de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces qui entreront dans la fabrication des produits.

ARTICLE 4

DUREE DE LA CONVENTION

4.01 La présente convention sera en vigueur du 1er juillet 1986 au 30 juin 1988.

4.02 Tel que prévu par le Code du Travail, la Compagnie et le Syndicat s'entendent que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention tant et aussi longtemps que les opérations continueront.

4.03 Si l'une ou l'autre partie signifie son intention de modifier la convention elle devra le faire par un avis écrit envoyé par courrier recommandé pas plus de quatre-vingt-dix jours avant l'expiration de la convention, et les deux parties conviennent ici d'entamer les négociations au plus tard huit jours après la date de l'avis ainsi donné. Le tout en conformité avec le Code du Travail.

ARTICLE 5

DISCRIMINATION, LIBERTE DE L'EMPLOYE ET DISCIPLINE

5.01 Aucun employé ne devra être traité de façon différente des autres pour aucune raison quelconque. De plus on ne pourra mettre en danger ses droits d'ancienneté, ou encore, le mettre à pied ou le

menacer, en raison de son adhésion ou de sa non-adhésion à l'Association ou à cause de sa nationalité, de son sexe, de sa couleur, ou de sa religion.

5.01.1 Le fait pour un employé d'en molester un autre ou de le gêner, de quelque façon que ce soit, dans son travail, peut entraîner le renvoi de l'employé fautif.

5.01.2 L'Association reconnaît que la Compagnie est en droit d'interdire à toute personne non-employée par elle, de pénétrer dans son usine ou d'entrer sur ses propriétés pour y traiter de quoi que ce soit, à l'insu de et sans l'autorisation du Directeur des Relations Industrielles ou de son représentant.

5.02 Une copie émise par le département des Relations Industrielles de tout avertissement formel écrit et/ou réprimande à un employé, sera remise au délégué plein temps ainsi qu'à l'employé concerné sur convocation simultanée de ces deux personnes lesquelles doivent toutes deux accuser réception de ces documents en signant la copie de la Compagnie au moment où ils reçoivent leur propre copie. Cette signature ne sera pas interprétée autrement que comme un accusé de réception.

5.02.1 Avant toute suspension disciplinaire, il doit y avoir une rencontre entre les parties afin de procéder à une enquête sur les faits et afin d'examiner toutes les facettes des incidents reliés à la cause. Dans un tel cas, la décision sera confirmée à l'employé par courrier spécial et une copie sera remise à l'Association par courrier interne.

5.02.2 Seuls les documents émis par le département des Relations Industrielles par l'entremise du Directeur des Relations Industrielles ou de son représentant, seront considérés valides et officiels en vertu de l'article 5.04.

5.03 Tout avertissement formel écrit sera retiré du dossier de l'employé si un grief est soulevé à cause de cet avertissement selon la procédure des griefs en accord avec l'article 16 et que la décision finale soutient le grief. Tout ce qui précède s'appliquera également dans le cas d'une réprimande. Le même procédé sera suivi advenant le cas où il s'agirait simultanément d'une réprimande et d'un avertissement.

5.04 Lorsqu'un avertissement écrit est versé au dossier d'un employé et que celui-ci n'implique pas une suspension comme mesure disciplinaire, cet avertissement sera retiré du dossier de l'employé s'il n'y a pas d'autres avertissements écrits de même nature portés

contre cet employé dans les neuf (9) mois qui suivent. Les avertissements concernant une suspension disciplinaire seront retirés du dossier de l'employé s'il ne survient aucune plainte de même nature dans les dix-huit (18) mois qui suivent. Tout ce qui précède s'appliquera également dans le cas d'une réprimande. Le même procédé sera suivi advenant le cas où il s'agirait simultanément d'une réprimande et d'un avertissement.

ARTICLE 6

COLLABORATION

6.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie et l'Association conviennent de se soumettre aux règlements du Chapitre V du Code du Travail du Québec respectant les grèves et contre-grèves. De plus, aucun employé ne commettra volontairement des actes pouvant entraîner des dommages ou la destruction des biens de la Compagnie. Tout employé qui enfreint les dispositions de la présente section est passible de mesure disciplinaire pouvant inclure le renvoi.

6.02 Advenant le cas où les usines seraient fermées pour une raison quelconque, tout chef mécanicien de machine fixe ou mécanicien de machine fixe qui ne se présentera pas à son poste au temps prescrit pour son équipe, sera remplacé par une autre personne apte et acceptant de faire ce travail; cette personne sera choisie par la Compagnie. L'Association convient que cette personne ou ces personnes ne seront pas empêchées d'exécuter le travail qui leur sera confié dans les usines de la Compagnie ou sur ses propriétés. Plus particulièrement dans le cas d'une grève, de telles personnes seront autorisées par l'Association à traverser les lignes de piquetage qui pourraient être établies.

6.03 La Compagnie ne changera aucune pratique établie dans l'usine sans avis et discussions à l'avance et les règlements ne seront pas incompatibles avec la convention collective, en tenant compte du principe du respect mutuel.

ARTICLE 7

AVIS DE REUNION

7.01 On ne pourra tenir de réunion de l'Association sur la propriété de la Compagnie ni y distribuer ou afficher des avis de l'Association sur la propriété de la Compagnie sans l'approbation du direc-

teur des Relations Industrielles ou d'un représentant de la Compagnie autorisé par lui à s'occuper de ces questions. Par contre, il ne sera pas nécessaire d'obtenir une permission pour afficher sur les babillards de la Compagnie des avis annonçant une réunion générale ou spéciale tenue par l'Association en dehors de la propriété de la Compagnie, à condition que ces avis ne portent que des mots indiquant, en français et en anglais, la date, l'heure le lieu et l'ordre du jour de la réunion et précisant qu'il s'agit d'une réunion générale ou spéciale. Ces réunions seront tenues à des moments choisis afin de ne pas perturber les opérations, tel que stipulé aux articles 20.2 et 108 du Code du Travail.

7.02 La Compagnie fournira 8 babillards vitrés et sous verrous, ou seront affichées des copies de la présente convention, les règlements d'atelier et les avis approuvés par les représentants désignés de la Compagnie. Une clé donnant accès à tous les babillards sera remise au délégué plein temps de l'Association.

ARTICLE 8

EMPLOI, ANCIENNETE, MISES A PIED, PROMOTIONS ET MUTATIONS

8.01 Les dispositions suivantes, relatives aux emplois, mises à pied, promotions et mutations, ainsi qu'à l'ancienneté, s'appliqueront.

8.02 La Compagnie embauchera les personnes qu'elle juge compétentes

8.03 Tout nouvel employé sera classifié immédiatement à la date d'embauche au taux du grade prévu pour le travail qu'il effectue.

8.04 Tout employé promu ou transféré d'une classification ou d'un grade à un autre, sera reclassifié et recevra le taux de sa nouvelle classification ou grade le lundi suivant sa promotion, reclassification ou mutation. Tout délai excédant cette période sera rétroactif, dans tous les cas.

8.04.1 Un employé de grade supérieur assigné temporairement à du travail de journalier maintiendra son taux initial.

Dans le cas où un employé est transféré temporairement à un autre département ou à du travail de journalier et que ce transfert dure plus d'une

journée, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification concernée à l'intérieur du département sera transféré pour couvrir le reste de la période temporaire, à moins qu'il y ait eu entente avec un autre employé plus ancien.

8.05 La durée de l'emploi est appelée temps de service et pour les fins de la présente convention, les mots "service" et "ancienneté" sont synonymes.

8.06 Advenant la mise à pied d'un employé régulier, l'employé possédant le moins d'ancienneté dans cette classification, dans le département, aura l'opportunité d'exercer ses droits de déplacer l'employé le moins ancien, dans son département ou dans le département de son choix dans l'ensemble de l'usine, chronologiquement, pour toutes les classifications reconnues à sa banque de tâches en autant qu'il puisse satisfaire immédiatement, après trois (3) jours d'essai, les exigences de la tâche. Cette procédure sera répétée jusqu'à la mise à pied effective de l'employé.

Dans les cas où l'emploi visé faisant partie de sa banque de tâches a subi des changements technologiques, la Compagnie donnera une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) semaines.

BANQUE DE TACHES

8.06.1 Il est entendu que les droits acquis reconnus à la banque de tâches des employés consistent à reconnaître toutes les tâches qu'un employé aurait effectuées ou obtenues par affichage, à l'emploi de la Compagnie, avant la date du 11 août 1982; depuis cette date, seules les tâches obtenues par affichage seront ajoutées à la banque de tâches actuelle après cinq (5) jours d'adaptation selon 8.09 a).

En mise à pied, un employé d'un grade supérieur d'une classification donnée, peut déplacer un employé moins ancien dans un grade inférieur de cette même classification.

Il est entendu que les deux parties seront liées par les droits acquis reconnus à la banque de tâches de chaque individu, une fois établie et acceptée par les deux parties.

De plus, il est entendu que toutes les tâches reconnues à la banque des tâches seront en concordance avec l'annexe B.

Tout travail de grade 1 et/ou 2 sera inclus

dans la banque de tâches de chaque employé. Il n'y aura aucun changement de grade ou de classification à moins qu'il y ait eu un affichage au préalable.

RAPPEL

8.06.2 Les employés mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté à l'emploi qu'ils occupaient lors de leur mise à pied ou à un poste faisant partie de leur banque de tâches selon ce qui arrivera en premier, jusqu'à ce qu'il y ait du travail disponible au dernier poste obtenu par affichage dans leur département.

8.06.3 Tout employé déplacé et/ou supplanté peut choisir d'être mis à pied au lieu d'accepter un autre emploi, mais doit renoncer par écrit. Il est entendu que cette renonciation peut rendre l'individu passible de ne pas recevoir les prestations de chômage.

8.07 Il est convenu qu'une liste des employés rappelés au travail sera fournie au secrétaire-archiviste et au délégué plein temps de l'Association dans les quarante huit (48) heures du rappel.

8.08 Dans les cas de mutations de personnel, non attribuables à une mise à pied, aucun employé ne devra subir une diminution de son salaire horaire, sauf si sa mutation est attribuable à son inhabileté dans l'exécution du travail projeté, ou encore, à moins que la mutation ne soit faite à la demande de l'employé lui-même. Une attention particulière sera accordée aux employés ayant atteint l'âge de 58 ans et ayant, au moins, 20 années de service continu, ainsi qu'aux employés qui seraient contraints d'accepter un emploi moins rémunérateur à cause d'un accident industriel subi dans les usines de la Compagnie.

POSTES VACANTS

8.09 La Compagnie convient d'afficher sur les babillards, dans ses ateliers, durant trois (3) jours ouvrables, l'avis de tout poste vacant, qui est couvert par les stipulations du présent contrat, dès qu'ils surviennent. Le poste affiché devra être accordé après la période d'affichage de trois (3) jours complétés, sauf s'il y avait des mouvements de personnel (mise à pied ou rappel) qui affecteraient le poste à combler. Les employés désirant obtenir ce poste vacant devront faire une demande par écrit durant la période d'affichage. Une copie contresignée par le contremaître sera remise à l'applicant. La Compagnie fera son choix dans les cinq (5) jours ouvrables suivants en prenant en considération:

a) L'employé ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait les aptitudes et les dispositions nécessaires pour remplir les exigences de la tâche après une période d'adaptation de cinq (5) jours, si nécessaire, et:

b) Si le poste n'est pas comblé selon 8.09 a), la Compagnie pourra embaucher un nouvel employé. Cependant après avoir embauché dix (10) nouveaux employés qualifiés dans une même classification, la Compagnie s'engage à faire un affichage selon l'annexe "K".

Le candidat à former devra posséder un minimum de connaissances de base et sera choisi par ancienneté.

Cette période de formation pour un employé qui change de famille d'emploi débutera au taux tel qu'établi à l'annexe "K". Il recevra une augmentation de \$0.05 cents l'heure à tous les mois jusqu'à ce qu'il ait atteint le plafond du grade du poste.

8.09.1 Le délégué plein temps syndical recevra une liste de tous ceux qui ont fait une demande et le nom de la personne choisie. L'Association ou l'employé peut soulever un grief selon l'article régissant la procédure des griefs concernant tout choix litigieux.

8.09.2 Les mots "poste vacant", tels qu'utilisés dans cette sous-section 8.09 signifient tout poste vacant qui devra être comblé sur une base régulière et continue et ne doivent pas se rapporter à des postes qui ont été laissés temporairement vacants à cause de congés, vacances, maladie, congé de deuil, congé sans solde, mise à pied, suspension et autres absences de même nature.

8.09.3 Les postes laissés temporairement vacants, tels qu'utilisés dans le paragraphe 8.09.2 seront limités à une période de temps ne devant pas excéder trois (3) semaines ou selon le consentement mutuel des deux parties. L'expérience acquise selon ce paragraphe ne sera pas prise en considération lorsque la sélection finale sera faite.

PERIODE DE SUSPENSION DES DROITS D'ANCIENNETE

8.09.4 Un employé transféré sur affichage de même que l'employé probationnaire sera considéré comme l'employé possédant le moins d'ancienneté dans sa nouvelle classification pour une période de six (6) mois en cas de mise à pied. Advenant une mise à pied pendant cette période de six (6) mois, on procède à la mise à pied de l'employé le moins ancien de ce groupe.

Egalement, pendant les trois premiers mois qui suivent son transfert, un employé qui a été transféré pour une période d'entraînement selon l'annexe "K", sera privé de ses droits d'ancienneté quant au choix de son équipe. Cependant, par entente mutuelle de la Compagnie et de l'Association, les employés ayant des problèmes particuliers, tels que: accident de travail, maladie ou changement technologique, pourront être exemptés de la/ou des périodes ci-haut mentionnées.

Durant les périodes ci-haut mentionnées, l'employé ne sera pas éligible aux postes à combler par affichage. Dans tous les cas, les employés choisis dans un poste inférieur à leur grade, ne pourront faire plus d'une demande par année.

AFFICHAGE VS MISE A PIED

8.09.5 Les employés en mise à pied seront considérés éligibles au poste à combler par affichage aux conditions suivantes:

- a) L'employé qui, suite à une mise à pied, a supplanté un autre employé, perd son droit de rappel s'il obtient un poste par affichage et que le grade de ce poste est supérieur à celui du poste où il a subi sa mise à pied.
- b) L'employé en mise à pied qui ne travaille pas pour la Compagnie ne perd pas son droit de rappel s'il est choisi sur un affichage.

NOUVELLE TACHE

8.09.6 Lorsque pour des raisons techniques, il serait impossible d'attribuer un grade à une nouvelle tâche, celle-ci devra quand même être affichée et le candidat choisi sera payé rétroactivement à la date qu'il a été choisi. Au moment où le grade est défini, l'employé choisi aura le privilège de retourner à son ancien poste si le grade n'est pas supérieur à celui qu'il détient présentement. Dans le cas où une nouvelle classification sera établie par la Compagnie, elle le sera dans une période n'excédant pas deux (2) mois.

8.09.7 Le délégué plein temps sera en tout temps avisé du nom du postulant choisi après affichage, avant que celui-ci n'ait débuté à son nouveau travail.

MUTATION D'EQUIPE

8.10 Lorsqu'un employé sera appelé à faire partie d'une équipe différente, la Compagnie l'en avisera par écrit deux (2) jours ouvrables à l'avance du changement d'équipe. Les mutations entre les équipes se feront à l'intérieur de chaque département et selon l'ancienneté globale des employés de même grade et de même classification.

8.10.1 Un employé ne peut exiger plus d'un changement d'équipe par période de trois (3) mois, ou par entente mutuelle.

ANCIENNETE

8.11 L'ancienneté ne sera reconnu qu'après deux (2) mois de calendrier de service dans l'espace de trois (3) mois consécutifs; cependant, à cette date, l'employé sera considéré comme ayant accumulé deux mois d'ancienneté. Tout employé mis à pied avant la fin de la période ci-haut mentionnée et ré-embauché dans l'espace d'un (1) mois de calendrier sera obligé de compléter seulement le nombre de journée(s) qui lui reste à travailler de sa période originale de probation pour devenir un employé permanent. De plus après entente avec l'Association, la Compagnie peut prolonger la période de probation d'un employé. Dans de tels cas l'employé concerné n'atteindra pas le statut d'employé permanent à moins d'avoir complété la période de probation prolongée. Il est convenu de part et d'autre qu'on n'accordera pas de crédit pour les périodes pendant lesquelles il n'y a pas eu de service rendu à la Compagnie.

8.12 Un employé qui est mis à pied pour manque de travail continue d'accumuler des crédits d'ancienneté pendant la période de congé si cette période ne dépasse pas quatre mois.

Un employé qui est mis à pied pour manque de travail ne perd pas l'ancienneté qui est à son crédit à la date de congé, à condition que la durée du congé ne dépasse pas un an dans le cas des employés qui ont un an ou moins de service continu lors de la mise à pied, deux ans dans le cas des employés qui ont plus d'un an et moins de deux ans de service continu lors de la mise à pied et de trois ans dans le cas des employés qui ont deux ans et plus de service continu au moment de la mise à pied.

PERTE D'ANCIENNETE ET D'EMPLOI

8.13 Un employé perdra son droit d'ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:

8.13.1 Lorsqu'il quitte volontairement son emploi à la Compagnie.

8.13.2 Lorsqu'il est renvoyé pour une raison valable.

8.13.3 Lorsque s'appliquent les conditions exposées au paragraphe 8.12 ci-dessus.

8.13.4 Lorsqu'il est avisé de reprendre le travail, après un congé, et qu'il omet de prévenir la Compagnie, dans les cinq jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis de rappel de son désir de revenir, ou s'il ne retourne pas au travail dans les cinq jours ouvrables qui suivent la réception dudit avis, par poste recommandée.

8.13.5 Toute absence de plus de trois (3) jours qui n'est pas rapportée, à moins, en cas de maladie ou d'incapacité physique, que l'employé ne présente un certificat médical à la Compagnie au plus tard, le jour où il reprend son travail, ou, si cette absence est due à une ou des causes autres que la maladie, ou l'incapacité physique, à moins que l'employé ne présente à la Compagnie, au plus tard, le jour où il reprend son travail, une explication valable de cette absence.

8.13.6 Lors d'absences rapportées et justifiées par des raisons valables, un employé ne se sera pas présenté au travail pendant une période de deux (2) ans, il sera considéré comme ayant mis un terme à son emploi avec la Compagnie et il aura perdu ses droits d'ancienneté. Toutefois cette période de restriction ne s'appliquera pas à un employé ayant subi un accident de travail à l'emploi de la Compagnie tant et aussi longtemps que l'employé n'a pas été réadapté et réintégré à une occupation considérée aussi rémunératrice que l'emploi qu'il occupait au moment de son accident.

MISE A PIED

8.14 Lorsqu'il devient nécessaire de mettre à pied un ou plusieurs employés permanents, la Compagnie convient de soumettre au secrétaire archiviste de l'Association et délégué plein temps quatre (4) jours ouvrables ou plus avant que ne débute la mise à pied, une liste des employés qui seront mis à pied. Le délégué plein temps a le droit d'en appeler à la Com-

pagnie s'il estime que la mise à pied n'est pas conforme à la convention collective. Les employés devant être mis à pied, en seront avisés par la Compagnie deux (2) jours ouvrables avant que ne débute la mise à pied, et une liste indiquant le nom des employés affectés initialement par la mise à pied dans la ou les classification(s) concernée(s) sera affichée sur les babilards.

8.15 La Compagnie fournira à l'Association une liste du temps de service indiquant la situation de chaque employé ainsi que sa fonction et sa catégorie. Cette liste sera révisée semestriellement le 31 octobre et le 30 avril de chaque année et sera remise à l'Association dans les trois (3) semaines suivant les dates indiquées ci-dessus. De plus, aux mêmes dates, la Compagnie fournira à l'Association une liste de tous les employés mis à pied indiquant à ce moment leur temps de service, la date de leur mise à pied ainsi que leur classification. De plus, la liste publiée le 30 avril indiquera le pourcentage de paye de vacances de chaque employé.

CONGES SANS SOLDE

8.16 Le temps de service d'un employé ne sera pas affecté par un congé autorisé par la Compagnie. Il est reconnu que la Compagnie accordera des congés pour maladie après que l'employé aura présenté un certificat médical.

8.16.1 La Compagnie peut accorder des congés pour toute autre raison sérieuse tel que cours de perfectionnement et recyclage. Dans un tel cas, l'ancienneté cessera de s'accumuler durant une telle période.

8.17 Un employé faisant parti de l'unité de négociation qui accepte un poste exclus de l'unité de négociation doit retourner au poste qu'il occupait avant son transfert et y retrouver tous les droits qu'il avait acquis avant qu'il ne quitte ladite unité.

ARTICLE 9

SALAIRES

9.01 A compter du 1er juillet 1986, les taux de salaires apparaissant à l'annexe 'A' s'appliqueront à tous les employés régis par cette convention.

9.01.1 Il est convenu que les employés jouissant du statut particulier "cercle rouge" et qui sont rémunérés au-delà des taux établis à l'annexe "A", continueront de conserver ce même droit.

9.02 Un employé qui se présente au travail à la demande de la Compagnie recevra au moins quatre heures de paye au taux régulier, à moins que la Compagnie ne soit pas en mesure de lui procurer le travail pour lequel il est requis en raison d'une interruption de l'énergie, d'une grève, d'une inondation, d'un incendie ou de toutes autres causes sur lesquelles la Compagnie n'a pas de contrôle.

9.02.1 Les employés qui sont victimes d'un accident grave entraînant une perte de temps (tel que défini dans la loi des Accidents de Travail) recevront le salaire régulier de l'équipe sur laquelle ils travaillaient au moment où l'abandon du travail est arrivé, si l'accident avait été rapporté au préalable. Si un tel accident se produit le samedi, le dimanche ou un jour de congé, l'employé sera payé pour les heures travaillées à temps supplémentaire ou l'équivalent de huit (8) heures de paie à son taux de base régulier, lequel sera le plus élevé.

PRIME D'EQUIPE

9.03 Une majoration de vingt-huit cents (.28) et trente-cinq cents (.35) l'heure, en plus du salaire quotidien ordinaire, sera payée pour le travail exécuté par la deuxième équipe (16:00 à 24:00) et la troisième équipe (00:01 à 08:00) respectivement. Cette majoration sera considérée comme partie du taux régulier lors du calcul de la rémunération des heures supplémentaires.

DECES

9.04 Advenant le décès de l'épouse, de l'époux, de la mère, du père, d'un enfant, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre ou de la bru d'un employé, il sera accordé à celui-ci trois (3) jours ouvrables de congé et un (1) jour ouvrable de

congé dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

Ces journées de congé seront payées au taux régulier de l'employé, multiplié par le nombre d'heures prévues pendant cette période pour une équipe de travail régulière (voir 10.02). Dans tous les cas qui précèdent, l'employé concerné doit avoir assisté aux funérailles pour avoir droit à l'indemnité de décès.

VETEMENTS

9.05 Il est convenu que des salopettes seront à la disposition des employés du service de l'entretien mécanique et électrique et des personnes affectées à des travaux de magnétoscopie de liquides pénétrants et de jet de sable.

ARTICLE 10

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

10.01 La semaine régulière de travail consistera en une semaine de base de quarante heures et en une journée régulière de huit heures de travail par équipe du lundi au vendredi.

10.02 Les heures de travail pour une opération de deux équipes seront comme suit:

Equipe de jour: 07:00 à 12:00
13:00 à 16:00

Equipe de nuit: 16:00 à 24:00

Les heures de travail pour une opération de trois équipes seront comme suit:

Première équipe: 08:00 à 16:00
Deuxième équipe: 16:00 à 24:00
Troisième équipe: 00.01 à 08:00

10.03 Le taux pour le temps supplémentaire sera d'une fois et demi (1 1/2) le taux horaire régulier de l'employé sauf dans les cas stipulés autrement.

10.04 Le temps supplémentaire sera payé aux employés payés à l'heure régis par la présente convention (sauf les chefs mécaniciens de machine fixe et les mécaniciens de machine fixe) pour les heures effectuées au-delà des heures ci-haut mentionnées durant n'importe quel jour ou équipe de travail. Dans le cas d'un

employé qui ne travaille pas son équipe régulière de travail, avant ou après le temps supplémentaire, il verra les heures régulières non travaillées comptabilisées à sa banque d'heures supplémentaires. Cependant, ces dites heures n'affecteront pas le calcul des heures supplémentaires selon 10.10.

10.05 Le travail accompli le samedi sera payé au taux des heures supplémentaires pour le premier cinq (5) heures et au taux du temps double pour les suivantes. Le travail accompli le dimanche sera payé temps double, c'est-à-dire deux (2) fois le taux régulier. Les termes de ce paragraphe ne s'appliquent pas aux chefs mécaniciens de machine fixe ni aux mécaniciens de machine fixe. La politique concernant le temps supplémentaire des chefs mécaniciens de machine fixe et des mécaniciens de machine fixe est explicite dans le paragraphe 10.06.

10.06 Les chefs mécaniciens de machine fixe et les mécaniciens de machine fixe seront payés au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures durant lesquelles ils auront travaillé pendant une quelconque semaine après qu'ils auront complété le nombre d'heures constituant les semaines régulières de travail telles que mentionnées aux paragraphes 10.01 et 10.02 de cet article 10.

10.07 Le travail accompli durant les congés énumérés dans les paragraphes 11.01 et 11.02 de cette convention sera payé au taux du temps double. De plus, l'employé s'il est éligible, recevra un montant égal à son taux régulier multiplié par le nombre d'heures qui auraient constituées cette journée si au lieu d'être une journée de congé, elle avait été une journée régulière.

10.08 Les chefs mécaniciens de machine fixe et les mécaniciens de machine fixe travaillant durant un congé statutaire payé recevront une journée de congé payée pendant la semaine où a lieu le congé. Ils devront déterminer la date de cette journée avec leur contre-maître au moins deux semaines à l'avance. Le salaire d'une telle journée de congé payée sera calculé sur le taux horaire régulier de l'employé concerné multiplié par le nombre d'heures dans ce qui aurait été une journée régulière de travail. De plus, les congés des fêtes seront distribués rotativement sur une base de 2 ans.

10.09 Tout employé qui sera requis par la Compagnie d'effectuer des heures supplémentaires régulières, en sera avisé avant les heures de repas de son équipe régulière.

10.10 La Compagnie distribuera le temps supplémentaire le plus équitablement possible parmi les employés assignés aux différentes tâches à l'intérieur du département. L'équité de la distribution du temps supplémentaire sera mesurée sur une base trimestrielle. Le temps supplémentaire travaillé et refusé sera utilisé pour les fins de calcul de l'équité. Les employés non disponibles, dû à l'absentéisme lors du besoin du temps supplémentaire seront considérés comme ayant travaillé en temps supplémentaire. Un relevé hebdomadaire de la distribution du temps supplémentaire sera affiché dans chacun des départements pour information. A la fin de la période trimestrielle, si l'écart entre le plus élevé et le moins élevé est plus de dix (10) heures, les heures ainsi en excès seront réparties monétairement entre le ou les employés lésés.

10.11 Quand du temps supplémentaire est requis, l'employé de production qui effectue le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis aura la priorité de continuer cette tâche en temps supplémentaire, sauf s'il devient à l'encontre de l'article 10.10.

10.12 Dans le cas des employés affectés aux services, soit opérateurs de véhicules, vérificateurs réception, vérificateurs expédition, électriciens et mécaniciens, une fiche pour chaque classification d'employés sera maintenue du temps supplémentaire travaillé et refusé. L'employé ayant le moins de temps supplémentaire à cette fiche aura priorité pour le temps supplémentaire à effectuer. Pour ces employés, la cédule 13.04 s'applique le samedi et le dimanche.

10.13 Les employés peuvent refuser de travailler du temps supplémentaire à condition qu'il y ait d'autres employés qualifiés et disposés à travailler à l'intérieur du département. Cependant, si les employés concernés refusent, les employés classifiés possédant le moins d'ancienneté pour ce genre de travail sur l'équipe de travail et à l'intérieur du département seront obligés d'effectuer le temps supplémentaire exigé. De plus, les employés ne pourront pas refuser d'effectuer du temps supplémentaire s'il est requis d'une façon générale dans un département.

10.14 Pendant les heures de temps supplémentaire qui suivent un quart de huit heures complet, après un repos initial de dix minutes, il y a un arrêt de dix minutes toutes les deux heures et un arrêt pour repas toutes les quatre heures et ainsi de suite.

HEURES SUPPLEMENTAIRES VS MISE A PIED

10.15 Durant les périodes de mises à pied massives la Compagnie tentera de limiter les heures supplémentaires afin de rappeler certains des employés en mise à pied, qui sont qualifiés et disponibles à effectuer le travail. Durant de telles périodes, les heures supplémentaires seront sur une base volontaire.

ARTICLE 11

CONGES REMUNERES

11.01 Les congés rémunérés suivants seront observés annuellement durant la période de la convention collective.

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An (équipe de jour)
Veille du Jour de l'An (autres équipes)
Vendredi-Saint
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste
Fête de la Confédération
Fête du Travail
Jour d'Action de Grâce
Noel
Lendemain de Noel (équipe de jour)
Veille de Noel (autres équipes)
Deux congés flottants

11.02 Ces congés seront rémunérés au taux du salaire régulier multiplié par le nombre d'heures correspondant à la journée régulière de travail. Tous les congés coïncidant avec un samedi ou un dimanche seront reportés au lundi suivant.

Lorsque les congés de Noel et du Jour de l'An sont reportés au lundi suivant, tel que prévu dans cet article, le vendredi précédant sera considéré comme étant la veille du congé. Les parties s'entendront d'année en année sur les dates des congés flottants mais un de ceux-ci devra être rattaché à la période des Fêtes de Noel.

11.02.1 A l'option de l'employé, un congé payé qui aurait normalement lieu durant la période de ses vacances pourra être reporté et observé le premier jour ouvrable qui précède ou suit ses vacances. L'employé doit aviser la Compagnie, au moins une semaine à l'avance de ses vacances, qu'il désire exercer cette option.

11.02.2 Un employé qui a établi des droits d'ancienneté et qui est mis à pied dans une période de dix (10) jours ouvrables qui précèdent un congé rémunéré, recevra l'indemnité afférente à ce congé.

11.03 Règle générale, ces provisions, en autant qu'elles se rapportent aux jours de congé rémunérés, ne s'appliqueront qu'aux employés permanents payés à un taux horaire et qui travaillent une journée entière le jour précédant et le jour suivant la fête concernée. Un employé se présentant au travail avec plus de deux (2) heures de retard sera considéré comme n'ayant pas travaillé sa période de relève au complet.

11.04 La Compagnie paiera à l'employé qui sera absent pour cause de maladie ou accident personnel, les congés auxquels il aurait eu droit au terme de la convention. Cependant, ces absences devront être couvertes par un certificat médical.

ARTICLE 12

VACANCES PAYEES

12.01 La Compagnie s'engage à échelonner ces congés sur la deuxième et la troisième semaine de juillet, à chaque année, mais elle se réserve le droit de modifier le tableau des congés si ses engagements sont tels que la fermeture de l'usine à cette période, entraînerait des pertes de revenu pour elle ou pour ses clients. Cependant la période de vacances restera à l'intérieur du mois de juillet. La Compagnie accordera des congés annuels payés à tous les employés régis par la présente convention d'après le barème ci-après indiqué. Pour les employés de la maintenance, les vacances pourront être prises sur demande du début juin à la fin d'août après entente mutuelle.

12.01.1 Tel que prévu d'après la loi sur les Normes du Travail pour les employés n'ayant pas encore une année entière de service continu pour la Compagnie.

12.01.2 Deux semaines de vacances aux employés qui ont au moins un an et pas plus de trois (3) ans (moins un jour) de service continu; ces employés recevront cinq pour cent (5%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.01.3 Deux semaines de vacances aux employés qui ont au moins trois (3) ans et pas plus de cinq (5) ans (moins un jour) de service continu; ces employés recevront six pour cent (6%) de leur rémunération totale

payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.01.4 Trois semaines de vacances aux employés qui ont cinq (5) ans et pas plus de treize (13) ans (moins un jour) de service continu; ces employés recevront sept pour cent (7%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.01.5 Quatre semaines de vacances aux employés qui atteignent treize (13) ans de service continu au premier juillet; ces employés recevront neuf pour cent (9%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.01.6 Cinq semaines de vacances aux employés qui atteignent vingt-cinq (25) ans de service continu au premier juillet: ces employés recevront onze pour cent (11%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

12.02 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances peuvent être prises immédiatement après la deuxième semaine de vacances ou elles peuvent être accordées à une date antérieure ou postérieure selon la situation des affaires de la Compagnie, ses besoins et ses engagements. La décision concernant quand la troisième, la quatrième et cinquième semaines de vacances pourront être prises se fera par entente mutuelle entre la Compagnie et l'employé concerné.

12.03 Le temps de service continu sera calculé d'après le temps de service de l'employé tel qu'il est inscrit sur la fiche d'emploi.

12.04 La Compagnie convient d'aviser quant à la période de vacances, le ou avant le 27 février de chaque année.

12.05 Un employé qui a abandonné de lui-même son emploi, après avoir donné un avis de 48 heures à la Compagnie de son intention de partir, recevra une semaine après la réception de sa dernière paie, une compensation pour ses vacances, conformément au barème ci-haut établi.

12.06 Un employé ayant été mis à pied recevra au moment des vacances annuelles ou lors de sa mise à

pied, si c'est le désir de l'employé, sa paye de vacances, conformément au barème ci-haut établi. Si l'employé néglige d'en faire la demande au moment de sa mise à pied, sa paye de vacances sera automatiquement reportée aux vacances annuelles.

12.07 Les vacances annuelles doivent être prises dans la période comprise entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante. Elles ne peuvent pas être reportées d'une année à l'autre.

12.08 La paie de vacances telle que définie à l'article 12.01, sera remise en totalité à l'employé le jeudi de la semaine qui précède sa ou ses vacances ou au plus tard le jeudi de la semaine qui précède la fermeture pour les vacances annuelles.

ARTICLE 13

TEMPS DE REPOS, DINERS, EQUIPE ET NETTOYAGES

13.01 La Compagnie cédulera deux périodes de repos de 10 minutes pendant chaque quart. Chaque employé pourra prendre une période de 5 minutes avant les repas pour nettoyage et 5 minutes avant la fin de leur quart, pour nettoyage. Une période d'une heure non-payée pour les repas sera donnée pour le quart de jour, et une période payée d'une demi-heure sera donnée pour tous les autres quarts. Il n'y aura pas d'équipes rotatives.

13.01.1 Cédule pour équipe de jour - 07:00 à 16:00.

11:55 à 12:00	nettoyage
12:00 à 13:00	diner
15:55 à 16:00	nettoyage

13.01.2 Cédule pour équipe de soir - 16:00 à 24:00.

19:55 à 20:00	nettoyage
20:00 à 20:30	repas
23:55 à 24:00	nettoyage

13.01.3 Cédule pour première équipe -08:00 à 16:00
(opération de trois équipes)

11:55 à 12:00	nettoyage
12:00 à 12:30	diner
15:55 à 16:00	nettoyage

13.01.4 Cédule pour deuxième équipe - 16:00 à 24:00
(opération de trois équipes)

19:55 à 20:00	nettoyage	
20:00 à 20:30	repas	
23:55 à 24:00	nettoyage	\

13.01.5 Cédule pour troisième équipe - 24:00 à 08:00
(Opération de trois équipes)

03:55 à 04:00	nettoyage	
04:00 à 04:30	repas	
07:55 à 08:00	nettoyage	

13.02 Cédule d'équipe de travail pour temps
supplémentaire sur semaine.

07:00 à 18:00	
18:00 à 04:00	

13.02.1 Cédule d'équipe de 07:00 à 18:00

11:55 à 12:00	nettoyage	
12:00 à 13:00	diner	
16:00 à 16:10	repos	
17:55 à 18:00	nettoyage	

13.02.2 Cédule d'équipe de 18:00 à 04:00

21:55 à 22:00	nettoyage	
22:00 à 22:30	repas	
02:00 à 02.10	repos	
03:55 à 04:00	nettoyage	

13.03 Cédule d'équipe de travail pour temps
supplémentaire pour samedi et dimanche.

07:00 à 12:00	- (équipe de jour)
12:00 à 17:00	- (équipe de soir)
07:00 à 15:00	- (référence 10.14)

Les opérations continues de trois équipes
utilis eront leurs cédules régulières de travail.

13.03.1 Cédule d'équipe de 07:00 à 12:00
(équipe de jour).

11:55 à 12:00	nettoyage	
---------------	-----------	--

13.03.2 Cédule d'équipe de 12:00 à 17:00
(équipe de soir)

16:55 à 17:00	nettoyage	
---------------	-----------	--

13.04 Cédule d'équipe de 07:00 à 15:00 (référence article 10.14, pour temps supplémentaire pour samedi et dimanche, employés de service)

11.55 à 12:00	nettoyage
12:00 à 12:30	repas
14:55 à 15:00	nettoyage

13.05 Deux (2) période de repos de dix (10) minutes seront accordées sur chaque équipe de huit (8) heures; l'une avant la période de repas et l'autre après la période de repas. Dans le cas d'un quart de cinq (5) heures, il y aura une seule période de repos de dix (10) minutes.

13.05.1 Les périodes de repos de dix (10) minutes seront prises à l'intérieur des périodes suivantes:

Equipe de jour ou première équipe: 09:00 - 10:00
14:00 - 15:00

Equipe de soir ou deuxième équipe: 18:00 - 19:00
21:00 - 22:00

Equipe de nuit ou troisième équipe: 02:00 - 03:00
05:00 - 06:00

13.05.2 Les rotations pour les périodes de repos, par atelier ou partie d'atelier seront affichées sur les babillards et seront établies pour obtenir une utilisation maximale des machines distributrices disponibles et réduire les périodes d'attente aux machines.

13.05.3 Les rotations seront réajustées de temps à autres pour refléter les niveaux courants de main d'oeuvre.

L'Association sera avisée et recevra une copie de tout changement en regard avec ces cédules.

ARTICLE 14

DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

14.01 Ce sera une condition d'embauchage pour la durée de la présente convention que tous les employés régis par la présente unité de négociation, tel que stipulé à l'article 1, et qui sont sujets aux dispositions de cette convention, paieront, sous forme de déductions à la source, une cotisation syndicale hebdomadaire équivalente aux tarifs de l'Association conformément à la sous-section 14.03 ci-après.

14.02 La Compagnie convient de déduire du salaire de tout nouvel employé une cotisation hebdomadaire égale à la cotisation décrétée par l'Association; une telle déduction devant débiter avec la première paye. Le fait de payer la cotisation syndicale dès sa première paye ne changera pas pour autant la situation d'un employé à l'égard de la période de probation prévue dans la présente convention collective.

14.03 La Compagnie retiendra le montant des cotisations fixées de temps à autre par la constitution de l'Association internationale des Machinistes et soumises à la Compagnie par l'Association. A cet égard, toutefois, il est mutuellement convenu que si la paie revenant à un employé est inférieure au montant de la contribution hebdomadaire, la retenue sera reportée à la semaine suivante. Si l'Association désire changer le montant de la contribution hebdomadaire syndicale, elle devra en aviser la Compagnie par écrit et afficher une copie de cet avis sur les tableaux d'affichage dans les ateliers, au moins trois semaines avant la date de changement du montant de la contribution hebdomadaire. Ce changement entrera alors en vigueur pour le montant fixé par l'Association. La Compagnie remettra au trésorier de l'Association les montants des cotisations perçues avec un rapport à l'appui une fois par mois au plus tard le 15 du mois suivant l'échéance.

14.04 L'Association convient par les présentes d'indemniser la Compagnie et de la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait survenir à la suite de la retenue à la source de la contribution hebdomadaire.

ARTICLE 15

DELEGUES D'ATELIER

15.01 L'Association, par l'intermédiaire de son bureau, peut nommer un délégué dans chaque département et sur chaque équipe, lequel sera nommé délégué de

département. De plus, il est reconnu qu'un délégué de département peut remplacer un autre délégué de département durant l'absence de ce dernier.

15.02 Les délégués de département, y compris le délégué plein temps, devront agir conformément à la procédure établie dans l'article suivant, intitulé "Procédure des griefs".

15.03 Un délégué de département, après avoir obtenu la permission de son contremaître, sera autorisé à quitter son lieu de travail régulier sans perte de salaire pour une période de temps ne devant pas excéder trente (30) minutes afin d'enquêter à l'intérieur de son département au sujet d'un grief ou dans le but de régler un grief, et il devra ensuite se rapporter à son contremaître avant de reprendre son travail. Si le contremaître croit être trop préoccupé par des problèmes de production pour abandonner son travail en cours, il référera le délégué de département au contremaître général pour la permission requise. Une telle permission ne sera pas injustement refusée. Une seule période de trente (30) minutes seulement sera accordée pour chaque grief. Si le délégué de département croit avoir besoin de plus de temps, il aura le choix, de demander un rendez-vous à son contremaître pour discuter ce qu'il croit être un grief "bona fide" soit de référer le cas au délégué plein temps durant les périodes de temps qui lui sont accordées pour rencontrer les délégués de département relativement à des affaires découlant de plaintes ayant été portées à l'attention des délégués de département.

15.04 L'Association fournira à la Compagnie une liste de tous les membres de son comité exécutif, délégués d'atelier, délégué plein temps, de même que tous les changements apportés à cette liste au fur et à mesure qu'ils se produiront.

15.05 Le délégué plein temps s'occupera sur le terrain de la Compagnie, des affaires de l'Association concernant, de façon générale, les enquêtes, consultations et avis relatifs à des plaintes ou griefs au sujet des membres de l'unité de négociation, mais il n'utilisera pas ces périodes de temps pour s'occuper de problèmes relatifs à l'organisation ou à l'administration de l'Association. Il sera obligé de poinçonner à la fin des heures régulières de travail pour l'équipe de jour.

15.05.1 La Compagnie mettra à la disposition du délégué plein temps un bureau adéquatement meublé.

15.05.2 Il est entendu et convenu que le dit bureau doit être utilisé seulement pour les affaires de

l'Association concernant les plaintes ou les griefs au sujet de membres de l'unité de négociation, à moins qu'une permission écrite du directeur à l'exploitation de l'usine ou du directeur des relations industrielles n'ait été obtenue.

DELEGUE PLEIN TEMPS

15.06 Le président élu de l'Association occupera la fonction de délégué plein temps dans l'usine et continuera d'accumuler l'ancienneté ainsi que tout autre bénéfice qui lui serait crédité s'il était au travail. A la fin de son terme, il retournera à son travail, si le travail est disponible ou au même grade. Il est entendu que si le délégué plein temps doit s'absenter, une personne substitut sera appointée par le président pour exécuter le travail de délégué plein temps tel que prévu à l'article 15.07.

15.07 Le délégué plein temps sera sujet aux conditions suivantes:

a) Cette personne devra poinçonner à l'entrée et à la sortie et sera rémunérée à son taux horaire régulier jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine.

b) La personne désignée ou élue par l'Association sera payée deux grades plus élevés que son grade régulier, mais n'excédant pas le taux de grade dix (10).

c) La Compagnie fournira un bureau meublé tel que prévu par l'article 15.05.1.

d) Une permission doit être accordée par le contremaître du département ou le contremaître général pour toutes discussions entre les employés et le délégué plein temps. Aucune permission ne sera refusée sans raison valable.

e) Un horaire de travail pour le délégué plein temps sera préparé par l'Association et approuvé par la Compagnie.

f) Tout changement à l'horaire tel qu'approuvé doit être sanctionné par le directeur des Relations Industrielles ou son représentant.

g) Les précisions de l'article 15.06 prévaudront quant à l'accumulation de l'ancienneté.

ARTICLE 16

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

16.01 Comité des Relations ouvrières.

16.01.1 L'Association élira un comité de six employés membres de l'Association, qui sera connu sous le nom de "Comité des griefs".

16.01.2 Le comité des griefs remplira les fonctions précisées à la sous-section (16.02.3) ci-dessous et aura le droit de mettre en vigueur les dispositions de la convention à tous les cas de griefs qu'il jugera être de bonne foi. Le comité des griefs n'aura ni le pouvoir ni le droit d'apporter des amendements, de faire des changements ou d'ajouter à la présente convention, de quelque façon que ce soit.

16.01.3 Seuls trois des six membres du Comité des griefs seront chargés d'un même grief en même temps. L'un de ces trois membres sera le délégué plein temps.

16.01.4 Rien dans cette entente ne sera interprété comme limitant le droit inhérent d'un employé de rencontrer, sur rendez-vous, le directeur général, son adjoint, le directeur à l'exploitation de l'usine ou le directeur des relations industrielles pour y discuter de toute matière quelconque.

16.02 Règlement des griefs:

16.02.1 La procédure qui devra être suivie pour le règlement des griefs entre un ou plusieurs employés, ou l'Association ou la Compagnie est la suivante:

16.02.2 Dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement ou de la connaissance d'un tel évènement, l'employé, seul ou accompagné du délégué de département, devra d'abord approcher son contremaître pour obtenir une entrevue avec lui, ou le contremaître concerné, et faire entendre son grief, donnant en même temps au contremaître concerné, un bref résumé oral de son grief. Le contremaître concerné devra alors fixer une rencontre qui aura lieu pas plus de quatre (4) heures ouvrables après, durant les heures régulières de travail de l'employé concerné.

16.02.3 Si l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître qui doit lui être rendue en dedans d'une journée ouvrable et, s'il désire poursuivre sa réclamation, il doit présenter dans un délai de sept (7) jours de calendrier de la réponse du contremaître, son grief par écrit, soit en français ou en anglais, au délégué de son département qui, à son tour, le soumettra à l'attention du Comité des griefs.

16.02.4 Le Comité des griefs, s'il estime que le grief est justifié devra le porter à l'attention du contremaître général concerné dans un délai de sept (7) jours de calendrier.

16.02.5 Si on n'arrive pas à un règlement satisfaisant après deux (2) jours ouvrables, le Comité des griefs peut rencontrer le Directeur des Relations Industrielles ou son mandataire dans un délai de sept (7) jours de calendrier afin de faire une nouvelle tentative de règlement.

16.02.6 Les délais tels que mentionnés aux sous-paragraphes peuvent être prolongés par entente écrite entre les deux parties.

16.02.7 Si la Compagnie, à une étape, néglige de donner une réponse à l'Association dans les délais prévus, le grief pourra être poursuivi à l'étape suivante incluant l'arbitrage. Si l'Association néglige de poursuivre le grief dans les délais prévus, le grief sera considéré abandonné, incluant l'arbitrage.

LIBERATIONS-GRIEFS

16.02.8 Toutes discussions concernant les griefs auront lieu durant les heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire et en conformité avec ce qui suit:

Pour le délégué de département, une période ne dépassant pas trente minutes par grief (art. 15.03).

Pour le Comité des griefs, rencontre ne dépassant pas trente minutes par grief, avant la deuxième étape du grief (maximum une (1) heure par rencontre).

Dépôt du grief à la deuxième étape, le temps nécessaire.

Pour le Comité des griefs, rencontre ne dépassant pas trente minutes par grief avant la troisième étape (maximum une (1) heure par rencontre).

Dépôt du grief à la troisième étape, le temps nécessaire.

De plus, une rencontre ne dépassant pas trente minutes par semaine entre chaque délégué et le délégué plein temps pour information (art. 15.03).

Et de plus, une rencontre ne dépassant pas trente minutes par semaine, entre le président et le délégué plein temps, pour information.

Le délégué plein temps sera régi par l'article 15 tel que par la pratique du passé. Il n'y aura aucune perte de salaire subie par les employés à qui s'adressera le délégué plein temps dans ses fonctions normales.

16.03 Arbitrage

16.03.1 Si le grief n'est pas réglé à la suite de la procédure ci-dessus décrite, la Compagnie ou l'Association peuvent dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la rencontre du comité de grief ou de la réponse de la la Compagnie s'en remettre à l'arbitrage en vertu du Code du Travail.

16.03.2 Tout arbitre ne pourra qu'interpréter et mettre en vigueur les dispositions de la présente convention et non de les changer ou d'y ajouter de quelque manière. La décision de l'arbitre sera définitive et liera les deux parties.

16.03.3 Aucune décision d'un arbitre ne peut constituer un précédent pour le règlement final de conflits subséquents, à moins que les deux parties n'y consentent.

ARTICLE 17

ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 La Compagnie paiera directement à l'assureur de l'Association les montants mentionnés ci-dessous pour tous les employés faisant parti de l'unité de négociation, excluant les employés en mise à pied.

Ces montants mensuels défraieront la prime totale de tous les bénéficiaires de la dite police excepté la partie de la prime servant à couvrir les prestations hebdomadaires de salaire.

C'est une condition d'emploi que tout employé à l'embauche après la signature de la convention participe à cette assurance collective.

A compter de la signature de la convention:

Plan familial.....\$31.00 par mois
Célibataire sans dépendant...\$28.50 par mois

A compter du 1er juillet 1987:

Plan familial.....\$34.00 par mois
Célibataire sans dépendant...\$31.50 par mois

REGIME DE RETRAITE

17.02 En vigueur à compter de la date de signature de cette convention, la Compagnie contribuera au Régime des Rentes Patronal-Syndical (Québec) de l'A.I.M. la somme de vingt-cinq cents (0,25\$) l'heure pour chaque heure travaillée ou payée en accord avec la convention collective incluant les heures payées en vertu des congés fériés et des vacances, ainsi que toutes les autres heures payées en vertu d'une loi, n'excédant pas quarante (40) heures dans une semaine et cinquante-deux (52) semaines dans une année.

A compter du 1er janvier 1988, la contribution sera majorée à trente-cinq (0.35\$) l'heure.

ARTICLE 18

TEXTE IMPRIME DE LA CONVENTION

18.01 La Compagnie convient de faire imprimer, en français et en anglais, le texte de la présente convention sous forme de deux livrets de format approprié et d'en fournir un nombre suffisant à l'Association dans les soixante-quinze (75) jours suivant la ratification de la présente convention afin que chaque employé couvert par la convention puisse en posséder un exemplaire.

ARTICLE 19

SECURITE, SANTE ET HYGIENE

19.01 La Compagnie et l'Association reconnaissent qu'elles ont en commun la responsabilité de faire respecter les lois et règlements concernant la sécurité, la santé et l'hygiène dans l'usine conformément aux lois et aux règlements gouvernementaux.

19.02 La Compagnie fournira sans frais, tous les équipements et vêtements sécuritaires nécessaires pour la protection des employés selon les lois et règlements incluant les lunettes de prescription et les chaussures de sécurité selon les politiques émises.

19.02.1 Afin de permettre à tous les employés qui seraient tenus de faire réparer, ajuster ou changer leur lunette, la Compagnie s'engage à organiser un service adéquat et ce, sur toutes les équipes régulières de travail.

19.02.2 La Compagnie avancera de l'argent à un employé qui est absent du travail suivant un accident

couvert par la C.S.S.T. pour une période maximale d'un mois. Ces avances temporaires de fonds, seront approximativement égales aux prestations auxquelles l'employé aurait droit selon la réglementation de la C.S.S.T. Pour obtenir ces avances, l'employé devra au préalable, compléter le formulaire de la C.S.S.T. et fournir l'attestation médicale dans les délais prévus et signer un document qui autorise la Compagnie à récupérer les sommes d'argent avancées.

19.03 Le Comité de sécurité sera formé de la façon suivante: Trois (3) représentants seront nommés par l'employeur et trois (3) représentants seront nommés par le syndicat. Ces six (6) membres auront un mandat qui devra annuellement être renouvelé au début, de chaque année de calendrier.

Le rôle de ce comité est de voir à ce que soient traitées convenablement et dans les plus brefs délais, les diverses situations en tenant compte des lois et règlements concernant la la sécurité, la santé et l'hygiène général dans l'usine.

De plus, une tournée mensuelle complète des établissements de la Compagnie sera exécutée simultanément par un membre représentant chacune des parties.

Le but de cette tournée est d'évaluer conjointement l'aspect général de la sécurité dans l'usine pour en constater les besoins immédiats ou à venir.

Le fruit de ces constatations devra être examiné par l'ensemble du comité qui devra au besoin, suggérer à la Compagnie et à l'Association les formules de correction qu'il jugera nécessaires sous forme de recommandations.

Il est également convenu que ce comité fonctionnera conformément au rôle qui lui est conféré par la loi ou tous règlements relatifs au comité de sécurité. La Compagnie et l'Association conviennent aussi que tous les rapports d'inspection gouvernementaux seront remis au comité dans le but de lui faciliter l'exécution de son travail.

D'autre part, la Compagnie ou l'Association pourront s'en remettre au comité conjoint pour faire étude et leur soumettre des recommandations relativement à tous problèmes de sécurité, de santé ou d'hygiène.

19.04 Durant les heures régulières de travail, une personne compétente sera responsable de dispenser les premiers soins aux employés malades ou blessés.

19.05 Il est entendu que la Compagnie effectuera les démarches nécessaires afin de permettre à l'employé qui serait requis, de par la Loi, de passer des tests de sang, de la vue, de l'ouïe et des poumons. Les tests ci-haut mentionnés seront effectués sur les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire. Un employé requis de passer ces examens ne peut refuser de s'y conformer.

ARTICLE 20

ABSENCE AUTORISEE

20.01 La Compagnie accordera des permissions d'absences (jusqu'à trois par année) pour des activités syndicales sans solde pour des congrès non reliés aux affaires de la Compagnie, à pas plus de quatre de ses employés à la fois. L'ensemble des jours ouvrables permis sur cet article ne dépassera pas 40 par année de calendrier. Dans ces cas, deux semaines de préavis seront données à la Compagnie par le syndicat.

Pour des absences sans solde reliées aux affaires de la Compagnie, et pour des raisons légitimes, des permissions d'absence sans solde seront accordées pour activités syndicales, tel qu'établie par la pratique du passé. Dans ces cas, une semaine de préavis sera donnée à la Compagnie par le syndicat lorsque ce sera possible de le faire.

20.02 Pour la durée de la présente convention, un congé non payé de douze mois sera accordé à pas plus d'une personne à la fois, élue ou nommée, pour représenter l'Association à plein temps. Pendant cette absence, cette personne continuera à accumuler toute son ancienneté. Advenant le cas où cette personne serait réélue ou renommée pour une période subséquente, son congé sera prolongé aux conditions et termes qui seront convenus mutuellement par la Compagnie et l'Association.

COMITE DE NEGOCIATION

20.03 Le Comité de négociation syndical est composé de cinq (5) membres salariés de la Compagnie choisis par le syndicat. Ils seront rémunérés huit (8) heures à temps simple pour les journées consacrées en négociation avec la Compagnie jusqu'à l'exercice du droit de lock-out ou grève.

ARTICLE 21

GENERAL

21.01 Advenant le cas où un ou plusieurs articles de la présente convention seraient déclarés nul et sans effet par une autorité compétente, ceci n'infirmes pas la validité des autres articles de la convention qui resteront pleinement en vigueur.

21.02 Le texte français de la convention collective est le texte officiel.

21.03 C'est le désir des parties à cette convention collective que dans le futur, les lettres d'entente qui seront signées par les deux parties soient déposées au Ministère du Travail et fassent partie de la présente convention.

21.04 Les employés devront signer pour tous les outils fournis par la Compagnie afin de pouvoir donner un compte rendu en tout temps.

21.05 Durant la période de conversion du système de mesures actuel au système métrique, la Compagnie fournira aux employés une seule trousse d'outils affectés par ce changement, que la Compagnie considère nécessaire pour accomplir leur tâche.

21.06 La Compagnie remplacera sans frais aux employés du département d'entretien, tous les outils brisés ou usés en exécution de leur travail dans un délai d'un (1) mois.

21.07 Pour la durée de cette convention, la Compagnie paiera directement aux employés concernés les heures de temps perdu pour les activités syndicales en dehors des lieux de la Compagnie. A la condition que celles-ci soient autorisées par l'Association. Le président ou le vice-président de l'Association seront autorisés à signer le formulaire que la Compagnie recevra à cet effet. L'Association s'engage à rembourser la Compagnie pour les dites pertes, aussitôt qu'une facture à cet effet lui aura été présentée.

21.08 Dans le but d'informer les employés en mise à pied des postes qui deviendraient vacants, la Compagnie aura un système téléphonique de répondeur automatique.

ARTICLE 22

PAYE DE JURE

22.01 Un employé qui s'absente de son travail afin de se présenter pour la sélection et/ou servir comme juré sera payé pour ces jours d'absences. La Compagnie le rémunérera à son taux régulier, plus la prime d'équipe jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour moins tout autre honoraire qu'il recevra de la Cour. De plus, l'employé ne devra pas se présenter au travail peu importe son équipe.

ARTICLE 23

CHANGEMENT TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE

23.01 Définition: Tout changement apporté aux opérations de la Compagnie à cause de l'introduction d'un nouvel outillage et de nouveaux équipements ou procédés, ou toutes modifications à l'outillage, à l'équipement ou au procédé déjà existants.

23.02 La Compagnie s'engage à aviser par écrit le syndicat dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de tout changement technique ou technologique.

L'avis transmis au syndicat contient les informations suivantes:

- Genre de changement
- Classifications qui sont touchées
- Date d'introduction de ce changement
- Nom des employés pouvant être affectés directement ou indirectement par ce changement.

23.03 La Compagnie s'engage à donner la formation nécessaire aux employés affectés par ces changements pour une période permettant de déterminer que l'employé est en mesure ou non d'assimiler les nouvelles techniques ou technologies.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise
de leurs représentants accrédités, ce 13 octobre 1986.

INGENIERIE COMBUSTION CANADA INC.
C-E CANADA

Michael P. Byrne
Directeur de la fabrication
Charles Firlotte
Directeur des Ressources Humaines
Claude Corriveau
Directeur des Relations Industrielles
Jean-Yves Martel
Directeur à l'exploitation
Florian Morrissette
Contremaître général
Hélène Plante
Administratrice du Personnel

Michael P. Byrne
Charles Firlotte
Claude Corriveau
Jean-Yves Martel
Florian Morrissette
Hélène Plante

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ELESCO
(LOCAL 1530)

Normand Dubuc
Président
Nil Trépanier
Secrétaire-Archiviste
Pierre Lambert
Membre
Denis Bolduc
Membre
Bertrand Pilon
Membre
Louis Bérubé
Représentant International

Normand Dubuc
Nil Trépanier
Pierre Lambert
Denis Bolduc
Bertrand Pilon
Louis Bérubé

ANNEXE A

De la convention collective de travail entre Ingénierie Combustion Canada Inc. l'Association Elesco (A.I.M. et T.A.) datée le 23 octobre 1986.

ECHELLE DES SALAIRES

GRADE	1er juillet 1986	1er juillet 1987
1	10.20	10.61
2	10.39	10.81
3	10.58	11.00
4	10.77	11.20
5	10.97	11.41
6	11.16	11.61
7	11.34	11.79
8	11.54	12.00
9	11.72	12.19
10	11.91	12.39

ANNEXE B

INDEX DES TACHES

GRADE 1

1-J0-1 Journalier
1-BA-1 Balayeur

GRADE 2

2-J0-1 Journalier

GRADE 3

3-OP-1 Opérateur de grenailage
3-OP-2 Opérateur de jet de sable
3-OP-3 Opérateur (emboutissage)
3-OP-4 Opérateur de chalumeau
3-OP-5 Opérateur (retreint)
3-OP-6 Opérateur de grue mobile
3-OP-7 Opérateur (peinture)
3-ME-1 Mécanicien de machine fixe
3-MV-1 Manoeuvre

GRADE 4

4-DE-1 Décricqueur
4-PL-1 Plieur (à chaud)
4-SC-1 Scieur (à ruban)
4-OP-1 Opérateur de guillotine
4-VE-1 Vérificateur (réception, expédition, outils)
4-EX-1 Chargeur (pour expédition)
4-OP-2 Opérateur de pont roulant

GRADE 5

5-S0-1 Soudeur (par induction)
5-S0-2 Soudeur (varié)
5-OP-1 Opérateur (rouleaux)
5-OP-2 Opérateur de machines
5-OP-3 Opérateur de grue "Drott"
5-PE-1 Perceur
5-PL-1 Plieur (plaques)
5-PL-2 Plieur (à déviation)
5-CO-1 Coupeur à chalumeaux multiples
5-EX-1 Expéditeur
5-MO-1 Monteur de l'outillage à décriçage
5-ME-1 Chef mécanicien de machine fixe
5-PO-1 Pointeur des ailettes
5-AS-1 Assembleur général
5-AC-1 Conducteur-acheteur

GRADE 6

6-PL-1 PliEUR (à froid)
6-AS-1 Assembleur B
6-MA-1 Machiniste B
6-SO-1 Soudeur (général)
6-MN-1 Menuisier
6-IN-1 Inspecteur (V.D.)
6-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)
6-EL-1 Electricien
6-RE-1 Réception

GRADE 7

7-TR-1 Traceur
7-AS-1 Assembleur A
7-MA-1 Machiniste A
7-PL-1 PliEUR et traceur
7-SO-1 Soudeur (général) NDE
7-SO-2 Soudeur en bout (NDE)
7-SO-3 Soudeur au tig automatique
7-SO-4 Soudeur par immersion
7-SO-5 Soudeur (aluminium)
7-EX-1 Expéditeur en chef
7-IN-1 Inspecteur (V.D.)
7-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)
7-EL-1 Electricien A
7-PB-1 Plombier
7-ME-1 Mécanicien (maintenance)

GRADE 8

8-SO-1 Soudeur spécialisé
8-AS-1 Assembleur de tables pour surchauffeurs
8-OU-1 Outilleur-ajusteur
8-IN-1 Inspecteur (V.D.)
8-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)
8-ME-1 Mécanicien (maintenance)
8-PL-1 PliEUR (à rayon-court)
8-TR-1 Traceur (usinage)

GRADE 9

9-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)
9-TE-1 Technicien en soudage

GRADE 10

0-TE-1 Technicien en soudage
0-IN-2 Inspecteur (E.N.D.)

En conformité avec l'article 8.06, le regroupement des classifications apparaîtra en annexe à la banque des tâches.

REGROUPEMENT DES CLASSIFICATIONS

GRADE 1

A-1	Journalier B-30	Balayeur	1-JO-1
B-1	Balayeur		1-BA-1

GRADE 2

B-31	Journalier		2-JO-1
------	------------	--	--------

GRADE 3

A-7	Opérateur de grenailage		3-OP-1
B-3	Opérateur de jet de sable		3-OP-2
B-8	Opérateur (emboutissage)		3-OP-3
B-14			
D-20	Opérateur de chalumeau		3-OP-4
D-5	Opérateur (retreint)		3-OP-5
G-5			
S-3	Opérateur de grue mobile		3-OP-6
G-6	Opérateur (peinture)		3-OP-7
R-3	Mécanicien de machine fixe		3-ME-1

A-5

B-13

D-13

D-11

N-1

S-1

R-2

A-10

A-25

C-6

B-16

F-20

S-2

B-10

A-19

D-14

B-4

M-1

Manoeuvre

3-MV-1

GRADE 6

A-22	Plieur (à froid)	6-PL-1
B-24		
M-2		
N-6		
D-15	Assembleur B	6-AS-1
F-28		
M-4		
B-25		
C-14		
C-16		
C-18		
C-20	Machiniste B	6-MA-1
C-21		
C-23		
F-1		
F-2		
F-6		
F-9	Soudeur (général)	6-SO-1
F-32		
F-10		
F-11		
F-13		
F-18		
F-22		
F-5		
G-12	Menuisier	6-MN-1
I-1		
I-2		
I-3	Inspecteur	6-IN-1
I-7		
I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	6-IN-2
I-6		
O-2	Electricien	6-EL-1
S-8	Réception	6-RE-1

GRADE 7

B-26		
F-21	Traceur	7-TR-1
B-28		
C-10		
B-27		
F-14		
F-16	Assembleur A	7-AS-1
B-32		
M-3		
F-33		
C-24		
C-25		
C-27		
C-28	Machiniste A	7-MA-1
C-29		
C-31		
C-32		
C-33		
D-2	Plieur et traceur	7-PL-1
F-7	Soudeur (général) NDE	7-SO-1
F-17	Soudeur en bout NDE	7-SO-2
F-24		
F-34	Soudeur au tig automatique	7-SO-3
F-23		
F-27	Soudeur par immersion	7-SO-4
F-36		
G-10	Expéditeur en chef	7-EX-1
I-1		
I-2	Inspecteur	7-IN-1
I-3		
I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	7-IN-2
I-6		
O-3	Electricien A	7-EL-1
R-4	Plombier	7-PB-1
R-6		
R-5	Mécanicien (maintenance)	7-ME-1
R-11		

GRADE 8

F-4	Soudeur (répar. ray-x/ultrason)	8-SO-1
F-25	Assembleur de tables pour surchauffeurs	8-AS-1
C-34	Outilleur-ajusteur	8-OU-1
R-14	Mécanicien (maintenance)	8-ME-1
N-7	Plieur (à rayon-court)	8-PL-1
B-28	Assembleur mécanique	8-TR-1
I-2		
I-3	Inspecteur	8-IN-1
I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	8-IN-2
I-6		

GRADE 9

I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	9-IN-2
I-6		
F-31	Technicien en soudage	9-TE-1

GRADE 10

F-38	Technicien en soudage	0-TE-1
I-4		
I-5	Inspecteur (E.N.D.)	0-IN-2
I-6		

ANNEXE C

IDENTIFICATION DES DEPARTEMENTS

Produits tubulaires	401
Surchauffeurs	405
Atelier de peinture	407
Usinage	424
Métal en plaque	431
Collecteurs	441
Fabrication lourde	460
Nucléaire	474
Assemblage	485
Expédition et Réception	490- 585
Service d'inspection	542/ A
Service d'entretien	562
Service de soudage	682

Toute modification à la liste ci-haut sera négociée entre les parties.

A/ Malgré l'article 10, les heures supplémentaires seront distribuées parmi les employés des ateliers de production dans lesquels les heures supplémentaires seront requises.

ANNEXE D

SOUS-CONTRATS

Pour la durée de cette convention collective, aucun employé de l'unité de négociation ne devra perdre son emploi avec la Compagnie, ni subir une diminution de son salaire horaire, ni être déplacé de la fonction dans laquelle il est classifié, ni empêcher le rappel d'un employé en mise à pied, comme conséquence directe ou indirecte de l'attribution par la Compagnie d'un sous-contrat sur sa propriété.

Ceci ne s'appliquera pas cependant aux services auxiliaires suivants: l'enlèvement des vidanges et/ou de l'enlèvement du surplus de neige.

Ceci cependant ne devra être interprété comme empêchant la Compagnie de donner à sous-contrat du travail, soit à l'intérieur ou à l'extérieur de sa propriété.

ANNEXE E

PEINTURE ET RAYONS-X

Pour les travaux de peinture, la Compagnie s'engage à fournir un équipement moderne (électro-statique) et entreposer le vieil équipement qui ne devra servir que pour parer à des urgences.

La Compagnie s'engage à installer un système de ventilation adéquat. De plus, en ce qui concerne les travaux de peinture ailleurs que dans la chambre de peinture et pour les travaux de Rayon-X à l'air libre, la Compagnie s'engage à faire ces travaux que sur la troisième équipe en l'absence de tout autre employé non affecté à de tels travaux.

ANNEXE F

SERVICE DE DISTRIBUTION ALIMENTAIRE

Les services alimentaires dans l'usine seront sujets aux conditions suivantes:

a) L'Association et la Compagnie choisiront le concessionnaire dans le cas d'un changement.

b) Les machines distributrices qui opèreront à l'intérieur de l'usine seront maintenues au moins au niveau du 30 juin 1986.

c) Ces machines ne seront pas accessibles en dehors des périodes régulières des repas et des périodes suivantes:

09:00 à 10:00
14:00 à 15:00
18:00 à 19:00
22:00 à 23:00
02:00 à 03:00
05:00 à 06:00

Il y aura cependant un service qui sera disponible pour les personnes qui se présentent avant le début de leur quart de travail.

d) La cafétéria sera ouverte seulement aux heures de repas des équipes régulières.

e) Pour l'équipe de temps supplémentaire sur semaine, la cafétéria sera ouverte pour le repas de 22:00 à condition qu'un minimum de 20 employés travaillent sur cette équipe.

ANNEXE G

COORDONNATEURS

La Compagnie n'utilisera pas des employés membres de l'unité de négociation comme surveillant, aide-surveillant, chef de groupe (anciennement connu comme leadhand) ou tout autre sorte de surveillance. De plus, la pratique établie par le passé de se servir du système de chef de groupe (leadhand) est discontinuée. Dans le but d'atteindre un bon déroulement des opérations au travail, il est entendu qu'il y aura la formation d'une nouvelle fonction connue comme coordonnateur de travail; également il est entendu que ce poste de coordonnateur sera couvert et sujet à toutes les clauses de cette convention collective.

Les responsabilités du coordonnateur seront comme suit:

- 1) Fournir aux employés les procédures, les méthodes, et toutes les informations nécessaires pour accomplir leur travail.
- 2) Réquisitionner le matériel du magasin.
- 3) Vérifier le travail en cours afin de rencontrer les standards de qualité.
- 4) Compléter la feuille de temps journalière pour chaque employé.
- 5) S'assurer que le matériel requis est disponible pour le travail en cours et que les employés ont les outils, équipements, dessins, etc. nécessaires.
- 6) Travailler au besoin avec son groupe lorsque le groupe est restreint en nombre.

Rémunération et code du coordonnateur:

Le coordonnateur sera rémunéré à un taux équivalent à deux grades de plus que son grade régulier ou .30 cents de l'heure de plus que son taux régulier, lequel des deux est le plus élevé.

La tâche du coordonnateur sera identifié en ajoutant le préfixe 'C' à son code régulier.

La Compagnie s'engage à ne pas utiliser les coordonnateurs en remplacement des contremaîtres sur une base régulière.

ANNEXE H

LUNETTES DE SECURITE

Reconnaissant que le but de la politique du port de la lunette de sécurité est plus important que la politique elle-même, la Compagnie et l'Association s'entendent sur ce qui suit:

La Compagnie et l'Association s'engagent à promouvoir l'habitude du port de la lunette de sécurité en tout temps dans l'usine.

Application pratique:

Les parties sont d'accord à ce que le port des lunettes de sécurité soit utilisé pour la protection des employés et elles recommandent que les lunettes soient portées en tout temps. Toutefois, il est évident que le port des lunettes n'est pas obligatoire au moment où il n'y a pas de travail qui s'effectue dans le département.

ANNEXE I

EXAMENS DE SOUDURE

Tous les employés qui doivent être requis de passer un examen de soudure, auront l'opportunité de se pratiquer au besoin pour une période raisonnable sur la même sorte de travail requis par l'examen et ce, immédiatement avant qu'ils ne soient soumis à l'examen.

L'employé sera avisé du résultat de son examen par écrit, et en cas d'échec, il aura une entrevue avec son contremaître et un technicien en soudage en la présence de son délégué d'atelier. Il aura alors des explications sur les défauts de son test, sur les causes possibles et sur les moyens d'y remédier. L'employé aura droit à une seule reprise.

Lorsqu'un employé manquerait sa reprise, la Compagnie s'engage à le muter sur tout travail auquel il aurait droit en fonction de son ancienneté.

ANNEXE J

L'accession et la gradation au département de l'inspection suite à un affichage se fera de la façon suivante:

Le département d'inspection est divisé en deux sections:

1) Inspection Visuelle & Dimensionnelle (V.D.)

Comprenant les inspecteurs de fabrication, mécanique et réception.

2) Inspection Essais Non Destructifs-(E.N.D.)

Comprenant les disciplines particules magnétiques, pénétrants liquides, radiographie, ultra-sons ainsi que assistant technicien en laboratoire.

INSPECTION VISUELLE ET DIMENSIONNELLE

Réception (I-1)

Débuté au grade 6 et atteint automatiquement le grade 7 après une période de 4 mois.

Fabrication (I-2) et Mécanique (I-3)

Débuté au grade 6 et atteint automatiquement, après une période de 4 mois le grade 7. Suite à une autre période de 6 mois, il devient éligible à passer un test pertinent à son travail afin de parvenir au grade 8. Advenant un échec il pourra exiger une reprise après une période de 3 mois.

Une copie d'un test typique sera remise à l'Association.

INSPECTION ESSAIS NON DESTRUCTIFS

Il est entendu que:

1. Pour le choix des inspecteurs en non-destructif il y aura trois sortes d'affichage soit: inspecteur en particules magnétiques et pénétrants liquides, inspecteur en rayon-x ou inspecteur en ultra-sons.

2. Suite à un affichage, tous les inspecteurs en non-destructif débiteront au grade 6 et progresseront d'un grade pour chaque qualification passée à Ottawa qu'ils obtiendront selon les dispositions décrites ci-dessous.

3. La Compagnie accordera à tous ses inspecteurs l'opportunité d'aller passer les tests nécessaires à Ottawa.

4. Tout inspecteur devra passer un test selon S.N.T.T.C.- 1A à Sherbrooke avant de se présenter à Ottawa.

5. La Compagnie organisera des cours dans les diverses disciplines afin d'aider les employés à passer ces examens.

6. Les délais maximums décrits plus bas pourront être extensionnés de trois mois pour une reprise.

7. Lorsqu'il y aura un manque de travail dans une discipline, la mise à pied se fera dans cette discipline et les droits de supplanter un autre employé seront rattachés aux qualifications.

**Inspecteur en Pénétrant Liquide et
Particules Magnétiques (I-4)**

Atteint le grade 7 lorsqu'il passe avec succès les examens de qualification à Ottawa pour une des deux disciplines ci-haut mentionnées et avance au grade 8 lorsqu'il passe avec succès la deuxième qualification.

L'employé concerné doit se qualifier dans une des deux disciplines dans un délai de neuf mois et dans la seconde dans un autre délai de neuf mois pour un délai maximum de dix-huit (18) mois.

Inspecteur en Radiographie (I-5)

Atteint le grade 7 lorsqu'il passe avec succès les examens de qualification en radiographie à Ottawa.

L'employé concerné doit se qualifier dans un délai maximum de neuf mois.

Inspecteur en Ultrasons (I-6)

Atteint le grade 7 lorsqu'il passe avec succès les examens de qualification en Ultrason à Ottawa.

L'employé concerné doit se qualifier dans un délai maximum de neuf (9) mois.

Le maximum du grade sera accordé dans tous les grades mentionnés ci-haut.

Assistant Technicien en Laboratoire (I-7)

Fait partie du groupe non destructif pour des raisons administratives mais n'est pas sujet aux qualifications. Il débute aux taux de base du grade six (6) et en atteint le maximum selon les dispositions de l'article 8.04.

ANNEXE K

Tel que convenu dans l'article 8.09 sous paragraphe (b), la Compagnie pourra combler les tâches ci-dessous mentionnées en soumettant ses employés à des périodes d'entraînement.

Les employés ne seront pas sujets à des périodes d'entraînement s'ils ont été classifiés dans une des tâches de la famille pour laquelle ils font application.

Famille de Tâches	Tâches et grades	Période en mois	Juillet 1 1986	Juillet 1 1987
1. Soudeur (général)	6-SO-1	4	10.96	11.41
2. Mécanicien	7-ME-1	8	10.94	11.39
3. Traceur	7-TR-1	8	10.94	11.39
4. Assembleur general	5-AS-1	8	10.57	11.01
5. Assembleur B	6-AS-1	10	10.66	11.11
6. Assembleur Mécan.	7-AS-1	10	10.84	11.29
7. Perceur	5-PE-1	4	10.77	11.21
7. Machiniste B	6-MA-1	8	10.76	11.21
8. Pliage à froid	6-PL-1	10	10.66	11.11

Tel que stipulé à l'article 8.09, l'employé en période d'entraînement recevra une augmentation de .05 cents à tous les mois jusqu'à ce qu'il ait atteint le plafond du grade du poste à combler.

Il est entendu que d'autres tâches pourront être sujettes à des périodes d'entraînement après entente mutuelle entre les deux parties.

ANNEXE L

Toutes soudures qui auraient, comme conséquences directes ou indirectes, nécessité des vérifications au Rayon-X ou à l'ultrason comme moyen de contrôle de la qualité, sera effectué aux taux minimum du grade 7 à l'exception:

1) Des soudures des ailettes en bout et des "diamonds".

N.B. Les mesures d'épaisseur à l'ultrason ne sont pas considérées comme une vérification à l'ultrason d'une soudure.

ANNEXE M

ABSENCES NON AUTORISEES

- 1) Aucun employé ne devrait s'absenter du travail sans nécessité.
- 2) Toute absence doit être rapportée le plus tôt possible.
- 3) L'employé, suite à toute absence, doit être en mesure de justifier son absence (un certificat médical est recommandé en cas de maladie de plus de deux jours).

ANNEXE N

BANQUE D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

Un employé peut, s'il le désire, opter pour accumuler dans une banque, la partie prime des heures effectuées en heures supplémentaires.

Le temps accumulé ne peut dépasser quarante (40) heures et le solde non utilisé de cette banque sera payé à l'employé avec la période de paie suivant le 30 juin de chaque année.

Les crédits accumulés peuvent être utilisés comme suit:

- Lors d'un congé de maladie certifié en tant que 3ième, 4ième et/ou 5ième, ainsi que la 6ième et/ou la 7ième journée d'absence si l'employé devient couvert par l'assurance-groupe.

- Comme semaine de vacances supplémentaire d'un minimum de 40 heures et régie par les conditions de l'article 12.02.

- Comme journées couplées à d'autres congés d'absences régis par la convention, à la condition que l'employé ait obtenu un accord préalable de son contre-maître.

MEMOIRE D'ENTENTE

entre: Ingénierie Combustion Canada Inc.

et: Association Internationale des Machinistes et
des travailleurs en Aérospatiale Loge local 1580.

au sujet de l'interprétation de l'article 15.06.

Nobobstant le libellé de l'article 15.06,
et pour la durée de cette convention, les parties aux
présentes s'entendent pour que le délégué temps plein
de l'Association puisse être un employé autre que le
Président de l'Association. Le syndicat s'engage à
rembourser la Compagnie pour les heures de libération
du Président pour les heures au-delà du 30 minutes, tel
que stipulé à l'article 16.02.7.

Cette entente ne sera pas intégrée à la
convention collective, mais liera les parties comme
tel.

En foi de quoi, les parties ont signées à Sherbrooke,
ce ____ octobre 1986.

MEMOIRE D'ENTENTE

entre: Ingénierie Combustion Canada Inc.

et: Association Internationale des Machinistes et
des travailleurs en Aérospatiale Loge local 1530.

au sujet de l'interprétation de l'article 15.06.

Nobobstant le libellé de l'article 15.06,
et pour la durée de cette convention, les parties aux
présentes s'entendent pour que le délégué temps plein
de l'Association puisse être un employé autre que le
Président de l'Association. Le syndicat s'engage à
rembourser la Compagnie pour les heures de libération
du Président pour les heures au-delà du 30 minutes, tel
que stipulé à l'article 16.02.7.

Cette entente ne sera pas intégrée à la
convention collective, mais liera les parties comme
tel.

En foi de quoi, les parties ont signées à Sherbrooke,
ce 23 octobre 1986.

ANNEXE O

A cause de la durée et de l'intensité de ce conflit de travail, tout retour au travail des employés de C-E ne garantira pas automatiquement la viabilité future des opérations manufacturières de l'usine de Sherbrooke.

Considérant la nécessité du retour au travail de nos employés horaires avec une approche positive vis-à-vis la productivité et la qualité de leur travail, la Compagnie présente à ses employés une opportunité d'améliorer leurs salaires pour la deuxième année du contrat, au delà de la dernière offre présentée par la Compagnie, le 9 septembre. De plus, la Compagnie accepte de participer à un programme de médiation préventive pour améliorer les relations de travail.

Alors que le contrat prévoit une augmentation de 4.0% pour la deuxième année, la Compagnie pourra la majorer jusqu'à 6.0%, en autant qu'il y ait des améliorations évidentes de la productivité et de la qualité. L'augmentation réelle sera décidée selon une formule qui sera discutée ultérieurement avec un consultant nommé par le Gouvernement et ayant démontré une expertise dans le domaine du génie industriel.

Le consultant sera assisté de deux membres du comité nommés par le Syndicat et deux membres du comité nommés par la Compagnie.

La Compagnie se réserve le droit de reviser les temps standards de l'usine (à cause de nouvelles technologies, procédé de conception ou simplement pour l'exactitude de l'information). La Compagnie et le Syndicat seront liés par la décision du consultant selon les résultats de ses investigations dans l'un ou plusieurs des standards de la Compagnie.

Nous espérons sincèrement que cette offre sera considérée comme notre dernier effort pour résoudre ce conflit et pour maintenir les opérations manufacturières de la Compagnie à Sherbrooke.

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1679-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-08-11	83-12-07				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ass. des travailleurs Elesco, Elesco Elesco Workers ass. Aff. Ass. Intern. des machinistes Att.: M. William Boychuck 160 St-François Lennoxville, Qué J1M 2A2	<input type="checkbox"/> Déposant Société d'ingénierie Combustion Ltée (C-E-Canada) (Usine de Sherbrooke) Att.: M. Gordon L. Dalgard Dir. Ressources Humaines 2085 rue Roy Sherbrooke, Qué J1K 1B8
Unité de négociation	

ENTENTE: Ancienneté des salariés

Région	06-06	Activité	2950 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-01-20

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

35246

ENTRE: LA SOCIETE D'INGENIERIE COMBUSTION LTEE
(C-E CANADA)

ET : ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ELESCO
(A.I.M. & T.A.)
(LOCAL 1530)

Le présent protocole d'entente est intervenu entre les parties ci-haut mentionnées, le 26ième jour d'août 1983.

BUT DE L'ENTENTE

Le présent protocole a pour but de clarifier et d'établir la modalité de calcul de l'ancienneté des salariés de l'unité de négociation qui quittent ladite unité afin de travailler à des postes non couverts par l'unité de négociation chez l'employeur et qui, subséquentement, retournent à l'unité de négociation.

Les parties aux présentes s'entendent pour reconnaître que la portée des articles 8.05 et du dernier paragraphe de la lettre d'entente du 29 juin 1979 (apparaissant à la page 120 de la présente convention collective) ont toujours eu et continuent à avoir pour effet de ne reconnaître comme ancienneté que le service du salarié alors qu'il est membre de l'unité de négociation. Conséquentement, toute période de service d'un salarié alors qu'il occupe un poste non couvert par l'unité de négociation, à moins de dispositions contraires prévues à la présente convention collective, n'est pas considérée comme ancienneté aux fins d'application de la convention collective de travail.

En conséquence, les parties clarifient le sens de l'article 8.05 de la convention collective actuelle en ajoutant audit article un deuxième paragraphe devant se lire comme suit:

...2/



83 030-7 13.75

«A moins de dispositions spécifiques au contraire apparaissant à la présente convention, seul le temps de service en tant que salarié couvert par l'unité d'accréditation entre dans le calcul de l'ancienneté.»

La présente constitue partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 11 août 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'entremise de leur représentant autorisé.

Nina Regimbald

LA SOCIETE D'INGENIERIE
COMBUSTION LEE

Par: 

Gordon L. Dalgard
Directeur des Ressources
Humaines

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS
ELESCO
(A.I.M. & T.A.)
(LOCAL 1530)

Par: *André Côté*

André Côté
Président

Par: 

William Boychuck
Représentant international

MEMORANDUM OF AGREEMENT

BETWEEN: LA SOCIETE D'INGENIERIE COMBUSTION LTEE
(C-E CANADA),
herein after called «The Employer»,

AND : ELESKO WORKERS ASSOCIATION
(I.A.M. & A.W.)
(LOCAL 1530),
herein after called «The Association»

The present memorandum of agreement was concluded between the above mentioned parties on the 26th day of August 1983.

PURPOSE OF THE AGREEMENT

The present memorandum intends to clarify and establish the modality of calculating the seniority of the employees within the bargaining unit of the above mentioned association when they leave said unit in order to work at positions not covered by said bargaining unit but for the above mentioned employer and who, subsequently, return to said bargaining unit.

The parties agree to recognize that the meaning and scope of article 8.05 of the labour agreement agreed upon between the parties on the 11th of August 1982 and of the last paragraph of the letter of intent agreed upon between the same parties on the 29th of June 1979 (letter which appears on page 120 of the above mentioned labour agreement) have always and will continue to have for effect to recognize as seniority only the work done by the worker while he is a member within the bargaining unit. Consequently, any period of work of a worker when he occupies a position not covered by said bargaining unit, unless there is a specific disposition to the contrary expressly mentioned in the present labour agreement, is not considered as seniority for the purpose of the application of the present labour agreement.

Consequently, the parties clarify the meaning of article 8.05 of the above mentioned labour agreement by adding to said article a second paragraph which shall read as follows:

«Unless there are specific dispositions to the contrary appearing in the present labour agreement, only the time actually worked as an employee covered by the present bargaining unit shall enter into the calculation of seniority.»

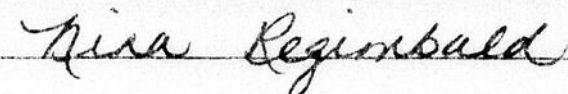
The present constitutes an integral part of the labour agreement signed between the parties on the 11th of August 1982.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed through their authorized representatives.

LA SOCIETE D'INGENIERIE COMBUSTION
LTEE

By: 

Gordon L. Dalgard
Director, Human Resources



ELESCO WORKERS ASSOCIATION
(I.A.M. & A.W.)
(LOCAL 1530)

By: 

Andre Cote, president

By: 

William Boychuck,
International Representative