



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

A.N^e (673-09)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8,5 1,0 0,8,1

OK 046763

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 046763

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-673-11
Date	Signature 85-10-02	Réception 85-10-08	Durée	Du 85-10-02	Au 87-10-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 60

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique, Syndicat local 4590 F.T.Q. Att: M. Arnold Dugas 1290 rue St-Denis, 10 ^e étage Montréal, QC. H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Bombardier Inc Division des Produits Ferroviaires et Diesel 1505 rue Dickson Montréal, QC. H1N 2R7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Pouliot, Mercure, LeBel & Associés Att: Me Guy P. Dancosse Edifice Banque de Commerce 3 ^{le} étage 1155 boul. Dorchester O. Montréal, QC. H3B 3S6	Région <u>06-06</u> Activité <u>3260 (5)</u> Affiliation <u>07</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Annexe "C" système d'évaluation des tâches signée: 85-10-02

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/sg	85-10-11

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

003 (094) RECHERCHE

hct

85 OCT -8 11:50

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BOMBARDIER INC.,

Division des produits ferroviaires et diesel

(Ci-après appelée "la COMPAGNIE")

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
LOCAL 4590

(Ci-après appelé "le SYNDICAT")

29 octobre 1984 au 28 octobre 1987

met

85 OCT -8 11:50

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BOMBARDIER INC.,

Division des produits ferroviaires et diesel

(Ci-après appelée "la COMPAGNIE")

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,
LOCAL 4590

(Ci-après appelé "le SYNDICAT")

29 octobre 1984 au 28 octobre 1987

TABLE DES MATIERES

Article		Page
Article 1	Identification	
Article 2	Juridiction professionnelle	
Article 3	But de la Convention	
Article 4	Reconnaissance	
Article 5	Sécurité syndicale	
Article 6	Coopération et non-discrimination	
Article 7	Direction	
Article 8	Officiers du syndicat	
Article 9	Procédure des griefs	
Article 10	Arbitrage	
Article 11	Noms des surveillants	
Article 12	Salaires	
Article 13	Période de paie	
Article 14	Heures de travail	
Article 15	Ancienneté	
Article 16	Mise-à-pied et rappel	
Article 17	Promotion	
Article 18	Discipline	
Article 19	Vacances payées	
Article 20	Congés reconnus	
Article 21	Permission d'absence	
Article 22	Affichage des avis du Syndicat	
Article 23	Santé et bien-être	
Article 24	Assurance	
Article 25	Grève et lock-out	
Article 26	Terme	
Annexe "A"	Evaluation et classement des tâches	
Annexe "B"	Arbitres uniques	
Annexe "C"	Système d'évaluation	
Annexe "D"	Dispositions particulières pour les employés de la centrale thermique	
Annexe "E"	Horaire de travail des employés de la centrale thermique	
Annexe "F"	Education syndicale	
Annexe "G"	Lignes de déplacement	
Annexe "H"	Indemnité de licenciement	
Annexe "I"	Comité d'organisation du travail	
Annexe "J"	Accréditation	
Annexe "K"	Lettre d'entente	

TABLE DES MATIERES
(ordre alphabétique)

Accréditation	Annexe "J"
Affichage des avis du Syndicat	Article 22
Ancienneté	Article 15
Arbitrage	Article 10
Arbitres uniques	Annexe "B"
Assurance	Article 24
But de la convention	Article 3
Comité d'organisation du travail	Annexe "I"
Congés reconnus	Article 20
Coopération et non-discrimination	Article 6
Direction	Article 7
Discipline	Article 18
Dispositions particulières pour les employés de la centrale thermique	Annexe "D"
Education syndicale	Annexe "F"
Evaluation et classement des tâches	Annexe "A"
Grève et lock out	Article 25
Heures de travail	Article 14
Horaire de travail des employés de la centrale thermique	Annexe "E"
Identification	Article 1
Indemnité de licenciement	Annexe "H"
Juridiction professionnelle	Article 2
Lettre d'entente	Annexe "K"
Lignes de déplacement	Annexe "G"
Mise-à-pied et rappel	Article 16
Noms des surveillants	Article 11
Officiers du Syndicat	Article 8
Période de paie	Article 13
Permission d'absence	Article 21
Procédure des griefs	Article 9
Promotion	Article 17
Reconnaissance	Article 4
Salaires	Article 12
Santé et bien-être	Article 23
Sécurité syndicale	Article 5
Système d'évaluation	Annexe "C"
Terme	Article 26
Vacances payées	Article 19

ARTICLE 1

IDENTIFICATION

Article 1.01 Les parties à cette convention seront BOBARDIER INC., DIVISION DES PRODUITS FERROVIAIRES ET DIESEL, corps politique et corporatif en vertu des lois du Canada et ayant son siège social et sa principale place d'affaires dans la Ville de Montréal, Province de Québec, Canada, ci-après désignée sous le nom de "LA COMPAGNIE" et LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE, LOCAL 4590, un groupement volontaire d'employés non incorporé ayant son bureau et sa principale place d'affaires dans la Ville de Montréal, Province de Québec, Canada, ci-après désigné sous le nom de "LE SYNDICAT".

ARTICLE 2

JURIDICTION PROFESSIONNELLE

2.01

Cette convention s'applique aux employés salariés de la Compagnie effectuant un travail au 1505 rue Dickson conformément au certificat d'accréditation émis le 12 septembre 1951 et amendé les 23 février 1973, 7 avril 1977, 20 novembre 1979, 18 février 1983 et à tout amendement au dit certificat d'accréditation émis par le Commissaire du Travail et/ou le Tribunal du Travail; y inclus les amendements apparaissant à l'Annexe K que les parties ont convenu de soumettre conjointement au Commissaire du Travail dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

ARTICLE 3

BUT DE LA CONVENTION

Article 3.01 Le but de cette convention est d'assurer l'harmonie des relations entre la Compagnie et ses employés, de formuler certaines conditions d'emploi et de fournir une méthode amiable de régler les différends ou les griefs qui pourraient surgir de temps en temps.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

Article 4.01 La Compagnie reconnaît par les présentes que le Syndicat est le seul agent négociateur pour tous les employés à salaire fixe et horaire spécifiés à l'article 2.01 de cette convention.

ARTICLE 5

SECURITE SYNDICALE

Article 5.01 La Compagnie honorera pendant la durée de cette convention, l'autorisation d'un employé de retenir et remettre sa cotisation mensuelle régulière selon les prévisions de la constitution, des statuts et des règlements du Syndicat.

Article 5.02 a) Après la date de la signature de cette convention, tous les employés couverts par cette convention devront comme condition d'emploi, signer au moment de l'embauche une telle autorisation chargeant la Compagnie de retenir la cotisation syndicale mensuelle régulière prévue à l'article 5.01.

Article 5.02 b) Tous les salariés, tel que défini par l'accréditation devront, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat.

Article 5.02 c) La Compagnie ne sera pas tenue de renvoyer un employé pour la seule raison que le Syndicat l'aura refusé, expulsé ou suspendu de ses rangs.

Article 5.03 FRAIS D'INITIATION

Sur présentation d'une autorisation écrite d'un employé, la Compagnie déduira les frais d'initiation de dix dollars (10.00\$) prévus par la constitution, les statuts et les règlements du Syndicat; telle déduction sera faite dans les deux (2) semaines suivant la réception d'une telle autorisation.

5.04

Un chèque au montant ainsi déduit sera fait à l'ordre du Secrétaire-trésorier international des Métallurgistes Unis d'Amérique et sera remis au Trésorier de l'unité locale, le ou avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant, accompagné d'une liste des noms des employés dont les retenues pour cotisations mensuelles et frais d'initiation ont été faites sur leur paie, et elle nommera les employés qui ont laissé leur emploi avec la Compagnie depuis la dernière remise.

Article 5.05 Il est entendu et convenu que le Syndicat indem-
nisera la Compagnie et la mettra à couvert con-
tre toute et chaque réclamation qui pourra lui
être faite par n'importe quel employé ou em-
ployés pour les montants retenus sur les sa-
laires tel que stipulé aux présentes.

ARTICLE 6

COOPERATION ET NON-DISCRIMINATION

Article 6.01 Toutes les parties à cette convention s'engagent par les présentes à coopérer dans le but de maintenir un travail efficace dans les bureaux, à l'inspection et à la Centrale thermique de la Compagnie. La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'un employé pour des raisons de race, croyance, couleur, âge, sexe, origine ethnique, conviction politique, adhésion ou non au Syndicat ou d'activités syndicales prévues par cette convention.

ARTICLE 7

DIRECTION

7.01

Sujet aux droits et allégations des parties résultant des dispositions de la présente convention, y compris le droit de recourir en cas de mécontentement à la procédure de grief, le Syndicat reconnaît à la Compagnie toutes les prérogatives de l'administration, y compris l'administration de l'usine ou des établissements sis au 1505 rue Dickson, la direction de la main-d'oeuvre, le droit d'embaucher, de former, d'instruire, de promouvoir, de discipliner, de congédier ou transférer pour cause valable et le droit de relever les employés de leurs fonctions à cause d'un manque de travail, le droit de déterminer les pièces à être manufacturées, l'emplacement des usines, des bureaux, des ateliers, des cédules de production, les méthodes, procédés et moyens de fabrication, les normes de contrôle, la provenance des pièces, matériaux et fourniture, la disposition des produits et les normes d'inspection.

ARTICLE 8

OFFICIERS DU SYNDICAT

8.01

La Compagnie reconnaît:

1. Les cinq (5) officiers élus suivants comme formant le comité exécutif du Syndicat, une partie desquels pourront être membres du comité de négociation: Président, Vice-président, Secrétaire-Archiviste, Secrétaire Financier, Trésorier, si le nombre des employés faisant partie de l'unité de négociation est de cent (100) ou moins. Le nombre des officiers élus pourra être porté à onze (11) si le nombre d'employés faisant partie de l'unité de négociation est de cent un (101) ou plus.
2. Pour traiter de tout grief résultant de l'application de la convention collective, le comité de grief, dont les fonctions sont d'enquêter et de s'efforcer de régler les griefs, composé de quatre (4) membres dont un maximum de deux (2) est en fonction en même temps au niveau de la deuxième (2e) étape de grief et un maximum de trois (3) est en fonction en même temps au niveau de la troisième (3e) étape de grief.
3. Un représentant ou son substitut désigné par le Syndicat pour s'occuper du système d'évaluation des tâches tel que spécifié à l'Annexe "K".
4. Les délégués dont le nombre ne doit pas excéder quatre pourcent (4%) de la main-d'oeuvre totale de l'unité de négociation mais ne doit pas être moindre que deux (2). La fonction des délégués est d'enquêter et de s'efforcer de régler les griefs.
5. Si la proportion prévue au paragraphe précédent correspond à un nombre de délégués comportant une fraction de 0,5 ou plus, il est arrondi au nombre suivant.

Article 8.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'entrée en vigueur de cette convention collective, le Syndicat fournit à la Compagnie une liste des noms des membres des comités et des délégués tel que prévu à l'article 8.01.

Chaque fois que quelque changement est fait à cette liste, la Compagnie en sera avisée par écrit dans les trois (3) jours ouvrables.

Article 3.03 Le Syndicat admet et convient que les officiers du Syndicat, les membres du Comité des griefs, les délégués et le représentant désigné du Syndicat pour s'occuper du système d'évaluation, ont des fonctions régulières à accomplir comme employés de la Compagnie et que seule cette période de temps telle que requise pour la démarche spécifique qui justifie leur absence du travail sera utilisée par ces personnes pendant les heures de travail afin de s'occuper de l'application de cette convention. Ils ne devront subir aucune perte de salaire pour le temps passé à s'occuper de leurs fonctions tel qu'énoncé dans cette convention pendant les heures de travail et sur les terrains de la Compagnie. Les fonctions des délégués et des membres du Comité des griefs sont d'enquêter et de s'efforcer de régler les griefs.

Article 8.04 a) Les officiers du Syndicat, les membres du Comité des griefs, le représentant désigné du Syndicat pour s'occuper du système d'évaluation et les délégués pourront, après que la permission leur aura été accordée, permission qui ne devra pas être déraisonnablement refusée, quitter leur poste de travail pour s'occuper de leurs fonctions syndicales telles qu'énoncées dans cette convention.

8.04

- b) Ils devront, au préalable, aviser leur surveillant de ce qui suit:
1. La nature et la durée approximative de la démarche spécifique qu'ils entendent entreprendre.
 2. Le nom de la ou des personnes qu'ils prévoient devoir rencontrer.
 3. L'endroit où ces rencontres devraient avoir lieu.

Article 8.04 c) Au retour, ils aviseront leur supérieur de leur disponibilité à reprendre le travail.

8.05

Si la démarche prévue ci-haut implique que celui qui l'exécute doit se rendre dans un autre département que le sien, il devra également obtenir l'autorisation du superviseur de ce département, permission qui ne lui sera pas déraisonnablement refusée, et l'aviser de la nature de la fonction qu'il entend exécuter.

Article 8.06 Aucune reunion ou activite du syndicat n'aura lieu
ou ne sera permise sur les terrains de la Compagnie de la part de quelou'employe que ce soit
pendant les heures de travail ou sur le temps de la Compagnie sauf tel qu'expressément prévu à la
présente convention.

8.07

Le Syndicat ne distribuera ou ne fera distribuer aucun prospectus, brochure, circulaire, publication syndicale ou autre du genre, sur les terrains de la Compagnie sauf avec la permission de la Compagnie.

ARTICLE 9

PROCEDURE DES GRIEFS

Article 9.01 Tout différend résultant de cette convention, ou tout grief légitime ou mécontentement que tout employé compris dans cette convention pourrait désirer discuter ou régler avec la Compagnie sera traité comme suit:

Article 9.02 PREMIERE ETAPPE

Le délégué, avec ou sans l'employé, devra présenter le grief par écrit au supérieur immédiat de l'employé pour être réglé. La réponse du supérieur immédiat sera par écrit. Le supérieur immédiat et le délégué s'efforceront de régler le problème à la première étape. Si aucun règlement ne peut être fait avec le supérieur immédiat dans les deux (2) jours ouvrables suivants la date de la présentation du grief, le délégué soumettra le grief au Comité des griefs.

Article 9.03 DEUXIEME ETAPPE

A défaut d'une entente, le Comité des griefs pourra présenter le grief par écrit à la deuxième étape, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, au Chef de service qui devra céduier une réunion avec le Comité dans les trois (3) jours ouvrables suivants. Il aura trois (3) jours ouvrables après cette réunion pour rendre sa décision par écrit. Le délégué impliqué pourra assister à cette réunion.

Article 9.04 TROISIEME ETAPPE

A défaut d'une entente, le Comité des griefs pourra présenter le grief par écrit à la troisième étape, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, au Vice-président des Ressources humaines ou à son représentant autorisé qui devra céder une réunion avec le Comité dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Le Président du local ou son représentant désigné de même qu'un représentant du bureau local du District 5 des Métallurgistes Unis d'Amérique pourront être présents. Dans les cas de suspension, un témoin pourra être appelé à la troisième étape, au choix de l'une ou l'autre partie. La décision du Vice-président des Ressources humaines ou de son représentant autorisé sera rendue par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la réunion.

9.05

Les délais peuvent être prolongés par entente mutuelle. Si le Syndicat ou la Compagnie néglige de poursuivre un grief à l'intérieur des délais prévus par les articles 9.02, 9.03 et 9.04 et qu'ils n'ont pas été modifiés par l'application du présent article, le grief pourra alors être porté à l'étape suivante. Toutes les demandes pour ces réunions devront être faites par écrit.

9.06

Durant les trois (3) premières étapes de la procédure des griefs, ainsi que durant l'arbitrage, les parties pourront entendre tout témoin susceptible d'aider à établir les faits, ou visiter les lieux ensemble. Un témoin pourra, si le Syndicat le juge à propos, assister aux rencontres à la deuxième ou à la troisième étape en remplacement d'un des membres du Comité des griefs du Syndicat.

Article 9.07 Le Syndicat peut présenter par écrit, à la deuxième étape de la procédure des griefs, un grief de groupe ou un grief de nature générale.

Article 9.08 Tout règlement conclu sera final et liera la
Compagnie, le Syndicat et l'employé ou le groupe
d'employés concernés.

Article 9.09 Les griefs doivent être présentés dans les 15 jours ouvrables à compter de la date où survient l'incident ou à compter de la connaissance des faits qui donnent lieu au grief. Les règlements convenus lorsque nécessaire entrèrent en vigueur à la date de l'incident allégué qui ne pourra excéder une période de quinze (15) jours ouvrables avant la date de présentation du grief au supérieur immédiat sauf pour les erreurs mathématiques et cléricales où les délais ne seront pas limités.

Article 9.10 Les délégués et/ou les membres du Comité des griefs ne perdront pas de salaire pour le temps passé durant les heures de travail cédulées à assister aux réunions cédulées avec la Direction. Les témoins qui pourraient être appelés à assister aux trois (3) premières étapes de grief ne perdront pas de salaire pour le temps passé durant les heures de travail cédulées à assister à de telles rencontres de grief.

Article 9.11 La procédure des griefs et d'arbitrage pourra être employée par la Compagnie. De tels griefs pourront être institués par la Compagnie à la troisième étape de la procédure des griefs en les présentant au président du Comité des griefs. A ces fins, les prévisions de cet Article 9 seront lues et interprétées avec les changements nécessaires.

9.12

Les samedis, dimanches, congés reconnus et la fermeture cédulée de l'usine pour les vacances ne seront pas comptés dans le calcul des délais pour la procédure des griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 10

ARBITRAGE

Article 10.C1 a) Au cas où aucune entente ne serait conclue au moyen de la procédure énoncée à l'article 9 des présentes, l'une ou l'autre partie aura alors le droit de demander que le grief soit porté à l'arbitrage devant l'un des arbitres uniques prévus à l'Annexe "B" de cette convention.

Article 10.01 b) Cette demande doit être faite par avis écrit de la partie instituant à l'autre partie dans une période de quinze (15) jours ouvrables suivant la date à laquelle la décision est rendue à la troisième étape.

Article 10.02 a) Les griefs seront soumis aux arbitres désignés à l'annexe "E" selon le principe de l'alternance. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis mentionné à l'article 10.01 E, les parties communiqueront conjointement avec l'arbitre afin de lui demander une date d'audition.

Article 10.02 b) Si l'un des arbitres désignés à la présente devenait dans l'impossibilité d'entendre les griefs, les parties communiqueront conjointement avec le Ministre du travail afin que ce dernier désigne un arbitre.

Article 10.03 Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les parties. L'Arbitre fera tout son possible pour rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivront l'audition.

Article 10.04 Les décisions de l'arbitre lieront les deux parties.

Article 10.05 L'arbitre aura juridiction et autorité seulement pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention dans la mesure où elles seront nécessaires pour la détermination du grief et n'aura aucun pouvoir pour modifier ou changer de quelque façon les dispositions de cette convention ou de substituer quelques nouvelles dispositions pour toutes dispositions existantes, ni de rendre quelque décision en contradiction avec les termes et dispositions de cette convention.

10.06

Les parties à cette convention supporteront conjointement les dépenses de l'arbitre.

Article 10.07 Si l'arbitre arrive à la conclusion qu'un employé a été puni, congédié ou suspendu sans cause valable, il peut ordonner la réinstallation de l'employé dans son occupation sans perte d'ancienneté et le paiement d'un dédommagement ou sanction qui, dans l'opinion de l'arbitre, lui semblera juste et raisonnable.

10.08

La Compagnie défrayera le salaire de deux (2)
membres du Comité des griefs lors des séances
d'arbitrage de grief.

ARTICLE 11

NOMS DES SURVEILLANTS

Article 11.01 Une liste des noms de tous les surveillants, surveillants adjoints et autres personnes autorisées à donner des ordres ou à agir comme surveillant sera donnée au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise en vigueur de cette convention. Chaque fois qu'un changement est fait à cette liste, le Syndicat sera avisé par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant un tel changement.

ARTICLE 12

SALAIRES

12.01

Chaque tâche est décrite et classifiée et chaque employé reçoit un taux hebdomadaire de salaire pour cette tâche conformément aux dispositions de cette convention. Une liste des tâches et leur classification apparaît à l'Annexe "A" de cette convention.

12.02

Le taux hebdomadaire du poste s'appliquera à tous les employés qualifiés selon les dispositions de l'article 12.04 D dans leur classe ou grade d'occupation respectif et le taux hebdomadaire de chaque classe ou grade sera le taux hebdomadaire de salaire établi pour tous les postes évalués à cette classe ou grade.

12.03

En plus de l'échelle des taux de salaire hebdomadaire, un programme de taux de formation et de perfectionnement est établi comme suit:

- A) un taux de départ pour chaque classe ou grade d'occupation à un niveau quinze pourcent (15%) inférieur au taux régulier de la tâche;

12.03

- B) Un taux de première progression pour chaque classe ou grade d'occupation à un niveau dix pourcent (10%) inférieur au taux régulier de la tâche;

12.03

C) un taux de deuxième progression pour chaque classe ou grade d'occupation à un niveau cinq pourcent (5%) inférieur au taux régulier de la tâche.

12.04

Les taux de progression établis tel que défini à l'article 12.03 ci-dessus s'appliqueront à chaque occupation dans leur classe ou grade respectif pour des périodes de temps passées dans de telles occupations, comme suit:

- a) le taux de départ s'appliquera à compter de la date d'embauchage, de transfert, de promotion ou d'affectation à cette classe ou grade d'occupation pour une période de trois (3) mois travaillés;

12.04

- b) puis le taux de première progression s'appliquera à compter du commencement de la période de paie suivant la date où l'employé a complété cette période de formation pour une période de deux (2) mois travaillés;

12.04

- c) puis le taux de deuxième progression s'appliquera à compter du commencement de la période de paie suivant la date où l'employé a complété cette période de formation pour une période de deux (2) mois travaillés;

12.04

- d) puis le taux régulier de la tâche s'appliquera à compter du commencement de la période de paie suivant la date où l'employé a complété cette dernière période de formation.

12.05

Les taux de salaire hebdomadaire régulier ainsi que les taux de progression établis en conformité avec l'article 12.03 sont détaillés au tableau suivant et tous les employés couverts par cette convention auront leur taux établi en conséquence.

CLASSE D'OCCUPATION	Du 29 octobre 1984 au 28 octobre 1985			
	TAUX DE DEPART	PROGRESSION 1	PROGRESSION 2	TAUX HEBDOMADAIRE REGULIER
16	436,67	462,36	488,04	513,73
15	420,01	444,72	469,42	494,13
14	403,33	427,05	450,78	474,50
13	386,64	409,38	432,13	454,87
12	369,97	391,73	413,50	435,26
11	352,99	373,75	394,52	415,28
10	336,63	356,43	376,23	396,03
9	319,63	338,44	357,24	376,04
8	302,96	320,78	338,60	356,42
7	286,27	303,11	319,95	336,79
6	269,59	285,45	301,31	317,17
5	252,28	267,12	281,96	296,80
4	235,62	249,48	263,34	277,20
3	218,94	231,82	244,70	257,58

CLASSE D'OCCUPATION	Du 29 octobre 1985 au 28 octobre 1986			
	TAUX DE DEPART	PROGRESSION 1	PROGRESSION 2	TAUX HEBDOMADAIRE REGULIER
16	452,07	478,67	505,26	531,85
15	434,73	460,31	485,88	511,45
14	417,39	441,95	466,50	491,05
13	400,05	423,59	447,12	470,65
12	382,72	405,23	427,74	450,25
11	365,38	386,87	408,36	429,85
10	348,04	368,51	388,98	409,45
9	330,70	350,15	369,60	389,06
8	313,36	331,79	350,22	368,66
7	296,02	313,43	330,84	348,26
6	278,68	295,07	311,46	327,86
5	261,34	276,71	292,09	307,46
4	244,00	258,35	272,71	287,06
3	226,66	239,99	253,33	266,66

CLASSE D'OCCUPATION	Du 29 octobre 1986 au 28 octobre 1987			TAUX HEBDOMADAIRE REGULIER
	TAUX DE DEPART	PROGRESSION 1	PROGRESSION 2	
16	469,40	497,01	524,62	552,24
15	451,63	478,20	504,76	531,33
14	433,86	459,38	484,90	510,42
13	416,09	440,56	465,04	489,52
12	398,32	421,75	445,18	468,61
11	380,55	402,93	425,32	447,70
10	362,78	384,11	405,45	426,79
9	345,00	365,30	385,59	405,89
8	327,23	346,48	365,73	384,98
7	309,46	327,67	345,87	364,07
6	291,69	308,85	326,01	343,17
5	273,92	290,03	306,15	322,26
4	256,15	271,22	286,29	301,35
3	238,38	252,40	266,42	280,45

12.06

Les dispositions suivantes concernant les transferts s'appliqueront:

- A) un employé promu d'une occupation à une autre de classe ou grade supérieur recevra le plus bas taux de cette classe ou grade supérieur qui représente une augmentation d'au moins cinq dollars (5.00\$) par semaine sur son salaire hebdomadaire régulier de l'occupation qu'il occupait avant la promotion; par la suite, les dispositions respectives prévues pour son avancement tel que défini à l'article 12.04 ci-dessus s'appliqueront.

12.06

B) un employé transféré d'une occupation à une autre de même classe ou grade continuera à recevoir le même taux de salaire et, par la suite, les dispositions respectives prévues pour son avancement tel que défini à l'article 12.04 s'appliqueront, comme s'il n'y avait pas eu de transfert;

12.06

- C) un employé rétrogradé d'une occupation à une autre de classe ou grade inférieur recevra le taux approprié de progression ou le taux hebdomadaire régulier pour l'occupation à laquelle il est rétrogradé, pour laquelle il est qualifié, et la progression définie à l'article 12.04 ci-dessus s'appliquera;

12.06

D) si un employé qui recevait un taux supérieur au taux hebdomadaire régulier pour l'occupation de laquelle il a été rétrogradé est par la suite réinstallé dans cette occupation, l'excédent qu'il recevait au-delà du taux hebdomadaire régulier avant sa rétrogradation sera rétabli.

12.07

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention, les parties conviennent de procéder à l'évaluation de l'ensemble des postes selon les principes du système d'évaluation qui a été accepté par les parties et qui est rattaché à cette entente collective comme Annexe "C", le tout de la façon suivante:

- A) Dans les trois (3) jours suivant la signature de la présente convention, la Compagnie fera parvenir une copie de la description et de son évaluation de chaque occupation au Syndicat.

12.07

B) Dans les cinquante-sept (57) jours suivant, le comité d'évaluation paritaire se réunira de façon intensive en vue de tenter de régler la classification définitive des différents postes.

12.07

- C) S'il y a accord entre les parties sur l'évaluation, un document indiquant qu'il y a entente sera signé par un représentant de la Compagnie et un représentant du Syndicat. A compter du moment où il y aura eu accord, il n'existera aucun motif pour un employé d'alléguer l'injustice d'un taux de salaire et aucun grief au nom d'un employé alléguant une injustice dans les taux de salaire ne sera présenté ou traité durant cette convention sauf tel que prévu aux présentes.

12.07

- D) S'il y a désaccord sur l'évaluation de la Compagnie à l'expiration du délai de soixante (60) jours, l'évaluation de la Compagnie s'applique mais un grief pourra être logé à la troisième (3e) étape de la procédure de grief. Toutefois, il est entendu que les tâches commis au courrier, grade 3 et chef de groupe - inspection, grade 16, ne peuvent être contestées par grief, ayant déjà fait l'objet d'une entente entre les parties.

12.07

E) S'il n'y a toujours pas accord suite à la rencontre de troisième étape de grief, le grief pourra être porté à l'arbitrage selon la procédure établie à la présente.

12.08

A compter du 29 octobre 1985 et par la suite, les tâches ayant fait l'objet d'une entente ou d'une imposition par la Compagnie sous réserve de grief ou d'une entente arbitrale, seront rémunérés selon les échelles salariales établies de la façon suivante:

A) du 29 octobre 1985 au 28 octobre 1986

- 1) Le taux du poste de Commis préposé au courrier, grade 3, sera haussé de 3,527% et ce salaire deviendra effectif pour ce poste et pour tous les postes ayant une évaluation équivalente.
- 2) Le taux du poste de Chef de groupe - Inspection, grade 16, sera haussé de 3,527% et ce salaire deviendra effectif pour ce poste et pour tous les postes ayant une évaluation équivalente.
- 3) Un différentiel constant sera établi entre chaque grade en tenant compte du différentiel de salaire établi entre les deux (2) postes ci-haut mentionnés et du nombre de grades intermédiaires.

GRADE D'OCCUPA- TION	TAUX DE DEPART	PROGRESSION 1	PROGRESSION 2	TAUX HEBDOMADAIRE REGULIER
16	452,07	478,67	505,26	531,85
15	434,73	460,31	485,88	511,45
14	417,39	441,95	466,50	491,05
13	400,05	423,59	447,12	470,65
12	382,72	405,23	427,74	450,25
11	365,38	386,87	408,36	429,85
10	348,04	368,51	388,98	409,45
9	330,70	350,15	369,60	389,06
8	313,36	331,79	350,22	368,66
7	296,02	313,43	330,84	348,26
6	278,68	295,07	311,46	327,86
5	261,34	276,71	292,09	307,46
4	244,00	258,35	272,71	287,06
3	226,66	239,99	253,33	266,66

12.08

B) du 29 octobre 1986 au 28 octobre 1987

1. Le taux de Commis préposé au courrier, grade 3, sera haussé de 3,833% et ce salaire deviendra effectif pour ce poste et pour tous les postes ayant une évaluation équivalente.
2. Le taux du poste de Chef de groupe - Inspection, grade 16, sera haussé de 3,833% et ce salaire deviendra effectif pour ce poste et pour tous les postes ayant une évaluation équivalente.
3. Un différentiel constant sera établi entre chaque grade en tenant compte du différentiel de salaire établi entre les deux postes ci-haut mentionnés et du nombre de grades intermédiaires.

GRADE D'OCCUPA- TION	TAUX DE DEPART	PROGRESSION 1	PROGRESSION 2	TAUX HEBDOMADAIRE REGULIER
16	469,40	497,01	524,62	552,24
15	451,63	478,20	504,76	531,33
14	433,86	459,38	484,90	510,42
13	416,09	440,56	465,04	489,52
12	398,32	421,75	445,18	468,61
11	380,55	402,93	425,32	447,70
10	362,78	384,11	405,45	426,79
9	345,00	365,30	385,59	405,89
8	327,23	346,48	365,73	384,98
7	309,46	327,67	345,87	364,07
6	291,69	308,85	326,01	343,17
5	273,92	290,03	306,15	322,26
4	256,15	271,22	286,29	301,35
3	238,38	252,40	266,42	280,45

12.09

Les employés qui verraient leur salaire, à la date de la signature de la présente convention, diminué suite à l'application de la présente reclassification seront néanmoins maintenus dans leur salaire et auront droit aux augmentations générales tant qu'ils conserveront leur poste.

12.10

En règlement définitif de la rétroactivité qui aurait été due en vertu de la convention collective précédente pour la période du 29 octobre 1983 à la date de signature des présentes relativement à la reclassification alors prévue, un montant forfaitaire de quarante - cinq milles dollars (45 000\$) sera remis au Syndicat, dans les cinq (5) jours suivant la date de la signature de cette convention, pour distribution aux employés selon les modalités convenues entre eux.

ARTICLE 13

PERIODE DE PAIE

13.01

La Compagnie convient de payer par chèque tous les employés de l'équipe de jour compris dans cette convention, chaque jeudi, pour la semaine se terminant le samedi précédant, au plus tard une (1) heure avant l'heure de sortie. Les employés de la deuxième équipe seront payés le mercredi soir entre 16h45 et 20h15 et ceux de la troisième équipe entre 00h30 le mercredi et 03h30 le jeudi. Si l'usine est fermée le jeudi ou le vendredi, les employés seront payés quarante-huit (48) heures avant cette fermeture. La Compagnie respectera les provisions ci-dessus excepté lorsque des circonstances hors de son contrôle l'empêchent.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

14.01

Les heures régulières de travail seront de trente-neuf heures et demi (39 h 1/2) par semaine, comme suit:

EQUIPE DE JOUR:

Lundi au jeudi

08h30 - 12h00

12h00 - 12h30 (période de repas)

12h30 - 16h30

Vendredi

08h30 - 12h00

12h00 - 12h30 (période de repas)

12h30 - 16h00

EQUIPE DE SOIR:

Lundi au jeudi

16h30 - 19h45

19h45 - 20h15 (période de repas)

20h15 - 00h30

Vendredi

16h30 - 19h45

19h45 - 20h15 (période de repas)

20h15 - 00h00

EQUIPE DE NUIT:

Lundi au jeudi

00h30 - 04h00

04h00 - 04h30 (période de repas)

04h30 - 08h30

Vendredi

00h30 - 04h00

04h00 - 04h30 (période de repas)

04h30 - 08h00

14.02

- A) L'horaire de travail mentionné à l'article 14.01 ne s'applique pas:
- aux employés du contrôle de la production
 - aux commis d'atelier
 - aux commis dactylographe du département d'inspection
 - dactylographe - magasin
 - expéditeur - magasin

Les heures régulières de travail seront de trente-neuf heures et demi (39h1/2) par semaine, comme suit:

EQUIPE DE JOUR:

Lundi au jeudi

07h15 - 11h30

11h30 - 12h00

(période de repas)

12h00 - 15h15

Vendredi

07h30 - 11h30

11h30 - 12h00

(période de repas)

12h00 - 15h00

EQUIPE DE SOIR:

Lundi au jeudi

15h30 - 19h45

19h45 - 20h15

(période de repas)

20h15 - 23h30

Vendredi

15h30 - 19h45

19h45 - 20h15

(période de repas)

20h15 - 23h00

EQUIPE DE NUIT:

Lundi au jeudi

23h15 - 03h30

03h30 - 04h00

(période de repas)

04h00 - 07h15

Vendredi

23h15 - 03h30

03h30 - 04h00

(période de repas)

04h00 - 06h45

14.02

B) Nonobstant l'horaire ci-haut, la Compagnie se réserve le droit, tout en maintenant une période d'une demi-heure (1/2 h) pour la période du repas des commis contrôle de la production de l'équipe de jour de modifier les heures du début et de la fin des repas afin de permettre auxdits commis de prendre leur repas en deux (2) groupes aux heures suivantes:

1er groupe: 11h30 à 12h00

2ième groupe: 11h45 à 12h15

Il est convenu cependant que la Compagnie avisera lesdits commis concernés ainsi que le Syndicat au moins sept (7) jours avant que les changements prévus ci-haut entrent en vigueur.

Article 14.02 C) Nonobstant ce qui précède, les parties pourront, après entente mutuelle, convenir d'horaire de travail autre que celle prévue ci-haut.

Article 14.03 Il est convenu que les inspecteurs devront travailler les mêmes heures que l'usine.

Article 14.04

Tous les employés travaillant des heures de surplus au-delà de leurs heures régulières de travail seront rémunérés pour ces heures supplémentaires à un taux horaire prorata, déterminé selon leur taux hebdomadaire de salaire, à temps et demi.

Nonobstant ce qui précède, les heures travaillées par un inspecteur préposé aux essais de moteurs diésel ou locomotives au-delà de trois (3) heures en temps supplémentaire, un samedi ou un jour régulier de travail, seront payées au taux de temps double. L'inspecteur préposé auxdits essais devant travailler en temps supplémentaire le dimanche ou un jour de congé sera pareillement payé au taux de temps double pour toutes les heures travaillées.

Article 14.05 Le temps travaillé par un travailleur le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois son taux horaire de base régulier pour toutes les heures travaillées.

Article 14.06 Le temps travaillé par un travailleur un jour
férié payé sera rémunéré à raison de deux (2)
fois son taux horaire de base régulier.

Article 14.07

Le temps supplémentaire sera distribué aussi équitablement que possible parmi les salariés du département qui effectuent normalement cette tâche à condition que ça n'affecte pas la bonne marche du département.

L'employeur avisera les salariés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance lorsqu'il y aura du travail supplémentaire à accomplir, sauf en cas d'urgence.

Le temps supplémentaire est volontaire, toutefois, le Syndicat reconnaît que la bonne marche de la division nécessitera parfois du temps supplémentaire et que les salariés coopéreront dans de telles occasions.

Article 14.08 A) Tout employé qui a travaillé son équipe régulière et qui est rappelé au travail après avoir quitté l'usine recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à temps et demi. Toutefois, les heures effectivement travaillées par un employé lors d'un tel rappel seront payées au taux de temps supplémentaire applicable et la différence d'heures entre ce minimum garanti et les heures travaillées seront payées à temps et demi.

Article 14.08 B) Si un employé change de l'équipe d'après-midi pour aller de jour et si ce changement se fait en dehors d'une fin de semaine, les heures travaillées par cet employé lors de la première journée de ce changement seront payées à temps et demi.

Article 14.08 C) Il est entendu que la Compagnie avisera le ou les employés devant changer d'équipe au moins deux (2) jours avant que les changements entrent en vigueur.

14.09

- A) A compter du 29 octobre 1984, tout employé qui travaille sur l'équipe d'après-midi, recevra une prime de seize dollars (16,00\$) par semaine en plus de son salaire régulier. Le travail en temps supplémentaire n'est pas considéré comme étant du travail d'équipe d'après-midi.

14.09

B) A compter du 29 octobre 1984, tout employé qui travaille sur l'équipe de nuit, recevra une prime de vingt dollars (20,00\$) par semaine en plus de son salaire régulier. Le travail en temps supplémentaire n'est pas considéré comme étant du travail d'équipe de nuit.

Article 14.10 Les employés seniors auront la préférence sur l'assignation des équipes dans leurs tâches et département respectif.
La Compagnie pourra toutefois assigner les nouveaux employés à l'équipe de jour le temps que durera leur période de probation.

ARTICLE 15

ANCIENNETE

Article 15.01 A) Le terme "ancienneté" désignera le droit d'un employé à un maximum de sécurité d'emploi basé sur la durée de son service continu avec la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation. Dans tous les cas de promotion, rétrogradation, mise-à-pied, hausse ou baisse de main-d'oeuvre et de réembauche après une mise-à-pied, un employé sénior aura droit à la préférence pourvu qu'au moment de l'affectation, il ait les qualifications et l'habileté pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.

15.01

- B) La détermination des qualifications et de l'habileté sera faite par la Compagnie et sera sujette à révision par l'entremise de la procédure de grief. La Compagnie fera cette détermination d'une manière équitable et objective. L'employé et/ou un représentant syndical, peut s'il le désire vérifier le résultat d'un test s'il y a lieu.

Article 15.02 A) Un employé sera considéré "employé temporaire" pour les premiers soixante (60) jours travaillés de son emploi et n'aura aucun droit d'ancienneté durant cette période, mais après soixante (60) jours travaillés, l'employé sera considéré comme un employé régulier et son ancienneté remontera à la date de son embauchage. Par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat, la période de probation d'un employé citée ci-dessus pourra être prolongée.

Article 15.02 B) 1. La Compagnie pourra retenir les services de personnel d'agence de main-d'oeuvre et assigner ces personnes soit à des tâches temporaires sur un nouveau projet sur une période n'excédant pas six (6) mois, soit à des tâches régulières pour une période n'excédant pas trente (30) jours. Ces délais pourront être prolongés par entente mutuelle.

Article 15.02 E)2

Le Syndicat sera avisé lorsque de telles personnes seront assignées à de telles tâches. Il est convenu qu'après les délais de six (6) mois et de trente (30) jours ci-haut mentionnés, le poste sera affiché sur une base temporaire selon les modalités prévues à l'article 17.

Article 15.02 B)3

Si un affichage est fait pour remplacer temporairement un salarié absent, le salarié remplaçant retournera à son ancien poste lors du retour du salarié absent.

Article 15.03 A) L'employeur doit maintenir à jour une liste d'ancienneté dont une copie est transmise au Syndicat à tous les six (6) mois. Cette liste doit comprendre les noms des salariés, leur numéro de matricule, leur classification et leur date d'embauche. Cette liste doit être affichée sur tous les tableaux d'affichage et est sujette à révision par l'entremise de la procédure de griefs. Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective, la Compagnie établira une liste d'ancienneté qu'elle affichera pendant une période de trente (30) jours. Après cette période, la liste deviendra officielle et ne pourra plus être contestée.

Article 15.03 B) A la demande écrite du Syndicat, l'employeur fait parvenir à celui-ci la liste des salariés comportant leur adresse, leur numéro de téléphone, leur code postal et leur classification.

Article 15.04 A) 1. L'ancienneté sera accumulée ou maintenue durant les absences attribuables aux mises à pied, maladie, accidents ou permission d'absence selon le tableau suivant:

ANCIENNETE	ACCUMULEE	MAINTENUE	TOTAL
Moins de 6 mois	6 mois	6 mois	12 mois
6 mois mais moins de 5 ans	15 mois	9 mois	24 mois
5 ans mais moins de 10 ans	24 mois	6 mois	30 mois
10 ans mais moins de 15 ans	30 mois	6 mois	36 mois
15 ans et plus	36 mois	12 mois	48 mois

Article 15.04 A) 2. Lorsque l'absence d'un employé est le résultat d'un accident industriel ou d'une maladie industrielle son ancienneté s'accumulera pendant trente-six (36) mois et elle sera maintenue sans limite.

Article 15.04 E) L'ancienneté sera rompue par:

1. La démission
2. Le congédiement pour cause juste et suffisante
3. La retraite
4. Si un employé fait défaut de se présenter dans les sept (7) jours suivant l'expiration d'une permission d'absence ou dans les trois (3) jours ouvrables après avoir été avisé de se présenter au travail lors d'un deuxième rappel à la suite d'une mise-à-pied tel que prévu au paragraphe 16.15 de l'Article 16.
5. Une absence se prolongeant au-delà des périodes prévues à l'article 15.04 A ci-haut.

Article 15.05 Le Syndicat peut faire et la Compagnie convient de discuter avec le Syndicat toute représentation à la Compagnie concernant le travail pour les employés invalides ou frappés d'incapacité.

Article 15.06 Si un employé est transféré de l'unité de négociation à un poste non syndiqué, il conservera ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation pour une période cumulative équivalente à quatre (4) mois pour la durée de la convention collective.

Il pourra exercer ses droits d'ancienneté et réintégrer son unité après avoir donné un avis de quinze (15) jours ouvrables à la Compagnie. Une copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat.

15.07

Dans le cas où l'ancienneté est identique, l'employé le plus âgé est considéré comme ayant le plus d'ancienneté.

ARTICLE 16

MISE-A-PIED ET RAPPEL

Article 16.01 Aucun membre du Comité exécutif ou délégué ou président du Comité des griefs du Syndicat ou le représentant désigné du Syndicat pour s'occuper du système d'évaluation ne sera congédié, suspendu, mis-à-pied ou transféré de département avant que son cas n'ait été discuté entre trois (3) membres du Comité exécutif syndical restreint et le Vice-président des Ressources humaines ou son représentant désigné.

16.02

Dans le cas d'une mise-à-pied, la Compagnie fournira au président du Syndicat, une liste des individus devant être mis-à-pied. Si le Syndicat est d'avis qu'une injustice est faite, le cas ou les cas seront traités selon la procédure des griefs prévue à l'article 9 de cette convention. Si la procédure des griefs a pour résultat la réintégration de l'employé ou des employés en question, cette réintégration sera avec paie, rétroactive à la date de la mise-à-pied.

Article 16.03 Dans le cas d'une réduction de personnel dans l'usine, tous les membres du Comité exécutif du Syndicat auront l'ancienneté la plus élevée dans leur occupation respective et leur compétence dans toute l'usine, moyennant l'habileté.

16.04

Dans le cas d'une fermeture de l'usine causée par n'importe quelle circonstance, la Compagnie convient de réembaucher: premièrement, les membres du Comité exécutif du Syndicat, dans le premier groupe à être réembauché dans leur occupation respective et leur compétence, moyennant habileté.

Article 16.05

Dans le cas de réduction de personnel pour manque de travail, tout employé peut être mis à pied avec un préavis de dix (10) jours ouvrables. Le Syndicat sera aussi avisé en même temps.

Article 16.06 A) Pour les fins de mise-à-pied et de rappel, les "lignes de déplacement" signifie l'ensemble des tâches des classifications 8 et plus dans un secteur d'activités. A ces fins, les secteurs d'activités seront les suivants:

1. Comptabilité
2. Génie et reproduction
3. Inspection
4. Contrôle du matériel, achat et pièces détachées
Contrôle de la production
5. Centrale thermique

La liste des tâches appartenant à chacune de ces lignes de déplacement apparaît à l'Annexe "G" des présentes.

Il est convenu que, si nécessaire pendant la durée de cette convention, cette liste pourra être modifiée par entente mutuelle pour représenter l'organisation de la Compagnie.

Article 16.06 E) Le bassin général sera défini comme étant l'ensemble des tâches, d'une classification 7 et moins dans l'ensemble du secteur d'activités.

Article 16.07 Dans les cas de mise-à-pied, le salarié qui possède le moins d'ancienneté de compagnie dans l'unité de négociation, dans la tâche affectée sera le premier mis-à-pied.

Lorsque l'employé recevra un avis de mise-à-pied, il pourra, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent, exercer son droit d'ancienneté en déplaçant un autre employé moins ancien selon les dispositions suivantes:

Il déplacera l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la tâche où il désire déplacer, pourvu qu'au moment de l'affectation il ait les qualifications et l'habileté pour satisfaire aux exigences normales de la tâche; et ce, parmi les alternatives suivantes:

1. à une tâche à l'intérieur de sa ligne de déplacement à une classification égale ou inférieure à la sienne;
2. à une tâche occupée par un autre employé dans le bassin général des employés à une classification égale ou inférieure à la sienne;
3. à une tâche qu'il a occupée au cours des vingt-quatre (24) derniers mois dans une autre ligne de déplacement.

Article 16.09 Un employé ayant été déplacé par l'exercice des droits d'ancienneté d'un autre employé pourra à son tour déplacer un autre employé et ce parmi les mêmes alternatives prévues à l'article 16.08.

Article 16.10 En aucun temps un déplacement ou une série de déplacements n'auront pour résultat de retarder la mise-à-pied au-delà de la période de préavis donnée au premier employé prévu à l'Article 16.05.

Article 16.11 Lorsqu'un employé sera dans l'impossibilité de déplacer un autre employé ou lorsqu'un employé choisira de ne pas déplacer, il recevra alors comme préavis le temps qu'il reste à écouler au préavis original donné à l'article 16.05.

Article 16.12 Un employé qui exerce ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé et qui par la suite fait défaut de remplir avec satisfaction les fonctions de la position à laquelle il a accédé après une période d'essai n'excédant pas trente (30) jours, sera immédiatement mis-à-pied sans préavis, sans droit de déplacer et perdra tous ses droits de rappel à cette tâche pour la durée d'un (1) an.

Article 16. (3) A) La Compagnie rappellera les employés mis-à-pied ou déplacés sur la base de leur ancienneté, des tâches ayant des classifications égales ou inférieures à la leur à l'intérieur de leur ligne de déplacement ou du bassin général, pourvu qu'au moment du rappel ils aient les qualifications et l'habileté pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.

16.13

B) L'employé déplacé est tenu de réintégrer son poste initial si la Compagnie le rappelle à ce poste dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent son déplacement.

Article 16.14 A)

Si un employé mis-à-pied est rappelé à une tâche autre que celle qu'il occupait avant l'application de la procédure de mise-à-pied et qu'il fait défaut de remplir la tâche avec satisfaction après une période d'essai n'excédant pas trente (30) jours, il sera immédiatement mis à pied, sans préavis, sans droit de déplacer et perdra ses droits de rappel sur cette tâche pour la durée d'un (1) an.

Article 16.14 2) Si un employé est rappelé à une tâche autre que la sienne et qu'il refuse ou qu'il fasse défaut de se présenter au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivants, il perdra ses droits de rappel sur cette tâche pour une période d'un (1) an.

Article 16.15

Lorsqu'il est rappelé sur son poste initial, l'employé doit se présenter au travail dans les trois (3) jours ouvrables après avoir été avisé de le faire à défaut de quoi il perdra ses droits à la position ouverte et son nom sera placé à la fin de la liste de tous les employés ayant des droits de rappel dans sa ligne de déplacement.

Après que tous ces employés auront été rappelés, il aura droit à un deuxième rappel. S'il fait défaut de se présenter dans les trois (3) jours ouvrables après ce second rappel, il perdra alors son ancienneté.

Article 16.16 L'avis de rappel sera donné par poste recommandée adressé à la dernière adresse connue de l'employé éligible au rappel et les trois (3) jours ouvrables commenceront à courir le lendemain où l'avis a été posté par la Compagnie. Copie de cet avis sera envoyée au secrétaire du Syndicat local en même temps.

ARTICLE 17

PROMOTION

Article 17.01 Sujet aux droits d'un employé d'être rappelé tel que prévu à l'article 16.14, toute position nouvelle ou toute vacance permanente que la Compagnie désire combler sera affichée pendant une durée de cinq (5) jours ouvrables.

Article 17.02 L'affichage indiquera le département, le titre, la fonction principale, la classification, le nombre de personnes demandées, les qualifications requises ainsi que l'expérience exigée, l'équipe sur laquelle se trouve le poste.

Article 17.03 Les employés intéressés à combler le poste devront
poser leur candidature par écrit au service des
Ressources humaines pendant la période que durera
l'affichage.

17.04

La Compagnie accordera le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les employés qui auront fait application pourvu qu'au moment de l'affectation il ait les qualifications et l'habileté pour satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Article 17.05 Si un employé promu selon les dispositions de l'article 17.04 faisait défaut de remplir avec satisfaction les fonctions de la position à laquelle il a ainsi accédé après une période raisonnable de temps (n'excédant pas trente (30) jours), la Compagnie pourra le rétrograder et le replacer dans son ancienne occupation ou une occupation équivalente. Les parties pourront s'entendre pour extensionner la période de trente (30) jours ci-haut mentionnée mais devront le faire par écrit.

Article 17.06 Dans le cas de transfert temporaire, un employé à qui on demande d'occuper un poste comportant un salaire plus élevé que sa propre occupation, devra être rémunéré au taux établi pour cette occupation. Si le taux de la tâche qu'on lui demande de remplir est inférieur au taux de sa propre occupation, il conservera le taux de sa propre occupation.

17.07

Dans la période de quinze (15) jours ouvrables suivant l'affichage, la Compagnie fera son choix conformément à l'article 17.04.

Article 17.08 Lorsqu'un candidat a été choisi en vertu de la procédure d'affichage, la Compagnie fera tout en son possible pour qu'il soit muté à ce nouveau poste le plus tôt possible. Toutefois, cette période de mutation ne pourra excéder quinze (15) jours ouvrables après ce choix. Dans le cas où il ne serait pas muté dans les dix (10) jours ouvrables, il sera payé au taux applicable de son nouveau poste à compter du onzième (11e) jour ouvrable, pourvu que le poste soit encore vacant. Si toutefois, il est muté au nouveau poste dans les dix (10) jours ouvrables, le taux applicable entrera en vigueur à la date de la mutation.

Article 17.09 Copie des affichages ainsi que la liste des noms des applications et du choix de l'employeur seront remises au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivront la date où les affichages seront enlevés.

ARTICLE 18

DISCIPLINE

Article 18.01 Tout avertissement écrit sera retiré du dossier personnel d'un employé après six (6) mois pourvu que l'employé n'ait commis aucune autre offense de même nature durant cette période de six (6) mois. Tout avis de suspension sera retiré du dossier personnel d'un employé après douze (12) mois pourvu que l'employé n'ait commis aucune autre offense de même nature durant cette période de douze (12) mois.

ARTICLE 19

VACANCES PAYEES

19.01

Les employés auront droit à des vacances annuelles payées, basées sur les années d'ancienneté qu'ils auront accumulées au 30 avril de chaque année selon les critères suivants:

ANCIENNETE AU 30 avril	VACANCES PAYEES
1 an	2 semaines
5 ans	3 semaines
10 ans	4 semaines
20 ans	5 semaines
30 ans	6 semaines

Article 19.02 A) Les employés qui n'ont pas travaillé une année entière avant le 1er mai recevront des vacances seulement pour le temps qu'ils ont travaillé durant l'année précédant le 1er mai, calculé sur une base prorata.

Article 19.02 F) En plus des semaines de vacances payées citées à l'article 19.01, une prime de deux pourcent (2%) calculée sur la paie de temps supplémentaire reçue au cours de ladite dernière année sera versée pour chaque semaine de vacances.

Article 19.03 Il est entendu que lorsqu'un emploi est terminé à cause d'une mise-à-pied, l'employé qui est ainsi affecté recevra tous les bénéfices de vacances qui lui reviennent à cette date, selon son service.

19.04

La Compagnie avisera, avant le 31 mars de chaque année, de la date de la fermeture complète ou partielle de la Compagnie pour la période de vacances. Cette fermeture devra être fixée au cours de la période qui se situe entre les trois (3) dernières semaines du mois de juillet et les deux (2) premières semaines du mois d'août.

Article 19.05 A) Les employés non concernés par cette fermeture et/ou les employés qui ne pourront pas prendre toutes leurs vacances pendant la fermeture devront aviser la Compagnie par écrit, avant le 30 avril, de leur choix quant à la date des vacances annuelles qu'ils leur restent à prendre. Ce choix devra se situer entre le 1er juin et le 30 avril de l'année suivante.

Article 19.05 B) Sur réception de ces avis, la Compagnie préparera une cédule de vacances en tenant compte de l'ancienneté des employés et de ses besoins de main-d'œuvre et avisera les employés concernés avant le 15 mai de la date effective de leurs vacances.

Article 19.06

La Compagnie reconnaît qu'un grand nombre d'excursions de voyage sont basées sur une période de vingt et un (21) jours, en conséquence, la Compagnie pourra sur demande écrite, accorder à un employé une semaine additionnelle de permission d'absence sans paie au-delà de ses deux (2) semaines de vacances ou de la période de fermeture de l'usine pour les vacances pour lui permettre de profiter de ces excursions.

ARTICLE 20

CONGES RECONNUS

Article 20.01 A) Le premier Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, le Vendredi-Saint, le 1er mai, la fête de Dollard, la fête de la Saint-Jean Baptiste, la fête de la Confédération, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces, la Veille de Noël, le jour de Noël, le lendemain de Noël, la veille du Jour de l'An seront observés comme congés payés et tout employé travaillant ces jours-là sera payé pour du temps supplémentaire.

20.01

B) A compter du 29 octobre 1984 et pour chacune des années de la présente convention, en plus des congés payés ci-haut, un congé mobile collectif, dont la date sera déterminée par entente mutuelle, sera également observé comme congé et tout employé travaillant pendant ce congé sera payé temps double.

Article 20.02 Pour avoir droit au paiement du congé ci-haut mentionné, l'employé devra avoir été présent au travail le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement ledit congé, sauf pour raison légitime.

20.03

Si un congé tombe un mardi, mercredi, jeudi, samedi ou dimanche, il pourra y avoir entente entre la Compagnie et le Syndicat pour en fixer la date.

20.04

La Compagnie accordera à tout employé une permission d'absence avec paie jusqu'à un maximum de:

- A) Cinq (5) jours ouvrables cédulés, y compris le jour des funérailles, pris à compter du décès, dans le cas du décès de son conjoint et/ou de ses enfants.

20.04

B) Trois (3) jours ouvrables pris entre le jour du décès et des funérailles dans le cas du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère.

Article 20.04 C) Dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur de l'employé, la Compagnie accordera une permission d'absence avec paie, la journée des funérailles si celle-ci est une journée ouvrable, pour lui permettre d'assister aux funérailles.

Article 20.04 En plus des bénéfices prévus ci-haut, la Compagnie pourra accorder une permission d'absence sans paie pouvant aller jusqu'à vingt et un (21) jours à condition que les funérailles aient lieu dans un endroit éloigné justifiant une telle absence.

20.05

FONCTION DE JURE

La Compagnie accordera la permission d'absence nécessaire à un employé qui est appelé à remplir la fonction de juré. Pour chaque jour où un employé doit se présenter en Cour, la Compagnie lui versera son salaire régulier y compris la prime d'équipe s'il y a lieu, pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement sur son équipe régulière et effectuera une déduction équivalente au montant reçu à titre de juré, pourvu qu'il se présente au travail immédiatement après avoir été libéré de sa fonction.

Article 20.06 La Compagnie accordera une permission d'absence avec paie d'une journée à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant si ce jour est ouvrable.

ARTICLE 21

PERMISSION D'ABSENCE

- Article 21.01 La Compagnie pourra accorder une permission d'absence sans paie pour des raisons personnelles si:
- A) la demande est faite par écrit par l'employé;
 - B) l'absence est pour une raison valable;
 - C) l'absence n'entrave pas les opérations de la Division (sauf en cas d'urgence alors que l'absence sera accordée).

Article 21.02

La Compagnie pourra accorder une permission d'absence sans paie aux employés désignés par le Syndicat afin qu'ils puissent assister aux congrès, conférences du Syndicat et aux cours réguliers de formation syndicale offerts par le Syndicat.

Afin de ne pas entraver l'efficacité des opérations, une telle permission ne sera pas accordée à plus de trois (3) employés en même temps. Le Syndicat convient de donner un avis écrit d'au moins une (1) semaine à la Compagnie demandant une telle permission et désignant les employés pour qui elle est demandée.

La Compagnie pourra demander que des délégués alternatifs soient choisis si le choix des délégués entrave les exigences de la production ou de l'entretien.

Article 21.03

La Compagnie accordera une permission d'absence sans paie pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois à un employé nommé comme représentant à plein temps du Syndicat pour travailler à titre officiel pour le Syndicat International. Cette permission devra être demandée par écrit par l'employé et par le Directeur du District 5, Métallurgistes Unis d'Amérique, au moins quinze (15) jours à l'avance.

Toutefois, pas plus de deux (2) employés ne pourront être absents sur autorisation en tout temps. Cette autorisation peut être prolongée pour des périodes additionnelles d'un (1) an, suite à une demande écrite dans les quinze (15) jours précédant la fin d'une telle permission.

Article 21.04

La Compagnie accordera aux employés qui lui en feront la demande un congé de maternité, sans solde, pour une période maximale de neuf (9) mois. Ce congé sera également valable pour une adoption.

ARTICLE 22

AFFICHAGE DES AVIS DU SYNDICAT

22.01

La Compagnie consent à réserver de l'espace sur les tableaux dans tous les départements pour permettre au Syndicat d'afficher ses avis après qu'ils auront été soumis à la direction de la Compagnie. Tout avis sera sujet à l'approbation de la direction. Les avis de la direction affectant les conditions de travail ou le bien-être des employés seront soumis à l'exécutif du Syndicat avant l'affichage. La Compagnie consultera le Syndicat dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, avant de décider de l'emplacement des tableaux d'affichage.

ARTICLE 23

SANTE ET BIEN-ETRE

Article 23.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de sécurité et de santé dans l'entreprise afin de prévenir les blessures et les maladies industrielles. La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour la sécurité et la santé des employés pendant les heures de leur emploi. Le Syndicat accepte la responsabilité de participer avec l'administration dans l'observance des règlements de sécurité pour la santé et le bien-être des employés.

23.02

- A) La Compagnie convient de fournir aux employés travaillant régulièrement dans l'usine, deux (2) paires de souliers de sécurité par employé par année. La sorte de souliers sera prescrite par la Compagnie et la contribution de la Compagnie n'excèdera pas quarante (40,00\$) dollars la paire pour chacune des années de la convention. Si un employé désire des souliers de sécurité d'un style différent de celui prescrit par la Compagnie et qu'il y a une différence dans le prix, l'employé paiera la différence. Les nouveaux employés paieront leurs souliers de sécurité et seront remboursés par la Compagnie après avoir complété leur période de probation. Le port de souliers de sécurité est obligatoire.

23.02

B) La Compagnie convient de fournir gratuitement les lunettes de sécurité à verre neutre aux employés travaillant régulièrement dans l'usine et de fournir annuellement un montant de quarante-cinq dollars (45,00\$) pour chacune des années de la convention sur l'achat de lunettes de sécurité à verres correctifs.

Article 23.03 Les employés accidentés du travail ou atteints de maladie industrielle recevront hebdomadairement de la Compagnie pendant la période de l'accident du travail ou de la maladie industrielle, les montants auxquels ils ont droit selon les règlements de la C.S.S.T. Les employés concernés signeront une autorisation à la Compagnie pour que celle-ci se fasse rembourser par la C.S.S.T.

ARTICLE 24

ASSURANCE

24.01

- A) La Compagnie continuera de prendre les dispositions nécessaires pour la protection de chaque employé individuel au moyen d'assurance-vie, maladie, accident et hospitalisation, tel que prévu à la cédule qui suit immédiatement ce paragraphe, sans frais pour l'employé. En même temps, la Compagnie continuera aussi de prendre les dispositions nécessaires pour la protection de son épouse et de ses dépendants encore aux études jusqu'à l'âge de 23 ans, au moyen d'assurance hospitalisation, tel que prévu également dans cette cédule, aussi sans frais pour l'employé.

**PROTECTION
DE L'EMPLOYE**

**COUT ENTIER DEFRAYE
PAR LA COMPAGNIE**

Assurance-vie:	20 000,00\$
Assurance additionnelle:	
(en cas de mort accidentelle)	20 000,00\$

Article 24.01 E)	DEPENSES SUPPLEMENTAIRES D'HOPITAL	TAUX DE
-	Chambre et pension, bénéfice journalier maximum, période de 120 jours	CHAMBRE SEMI-PRIVEE
-	Services spéciaux à l'hôpital, maximum pour l'administration d'anesthésiques, service d'ambulance et autres frais d'hôpital (services de médecins et infirmières spéciales exclus)	150,00\$
-	Bénéfices de maternité: Dépenses d'hôpital, chambre et pension et services spéciaux, maximum	60,00\$
-	Diagnostic, maximum pour 12 mois	50,00\$
	REGIME D'ASSURANCE-FRAIS MEDICAUX COUVERTURE AMPLIFIEE	COOT
	(Pour les employés et leurs dépendants identifiés ci-haut)	ENTIER
a)	Bénéfices du régime de base (et n'importe quel autre régime)	DEFRAYE
b)	L'employé paie les 25,00\$ suivants par personne (pas plus de 25,00\$ par famille)	PAR LA CIE
c)	Bénéfices payables en vertu de l'assurance-frais médicaux-couverture amplifiée:	
	Le régime paie 80% du solde des frais médicaux couverts, frais qui dépassent:	
	Le total des bénéfices payables en vertu du régime de base et de n'importe quel autre régime (a) et 25,00\$ (b)-jusqu'à concurrence du maximum suivant:	
	5 000\$ par personne au cours d'une même année civile	
	10 000\$ par personne pour toute la vie	
	Frais couverts pour chambre et pension à l'hôpital comprenant les frais facturés jusqu'à concurrence de 10\$ par jour.	
	PROTECTION DES DEPENDANTS	
	(Eouses, enfants ou les deux: les enfants seront compris de la naissance jusqu'à l'âge de 23 ans, s'ils sont encore aux études)	COOT ENTIER DEFRAYE PAR LA CIE
-	Dépenses supplémentaires d'hôpital: chambre et pension, bénéfice journalier maximum, période de 120 jours.	TAUX DE CHAMBRE SEMI-PRIVEE
-	Services spéciaux à l'hôpital, maximum pour l'administration d'anesthésiques, service d'ambulance et autres frais d'hôpital (services de médecins et infirmières spéciales exclus)	150,00\$

- Bénéfices de maternité: Dépenses
d'hôpital, chambre et pension et
services spéciaux, maximum 60,00\$
- Diagnostic, maximum pour 12 mois 50,00\$

Article 24.01 C) BENEFICES HEBDOMADAIRES EN CAS D'INVALIDITE
CAUSEE PAR UN ACCIDENT OU MALADIE (SAUF ACCI-
DENT OU MALADIE INDUSTRIELLE)

- Deux (2) premières semaines payées par la
Compagnie à 100% du salaire; la Compagnie
pourra exiger la présentation d'un certificat
médical.

- A compter de la 3ième semaine, payée par
la Compagnie d'assurance, 66 2/3% du taux
horaire régulier jusqu'au maximum des presta-
tions hebdomadaires d'assurance chômage plus
un montant de dix dollars (10,00\$) par se-
maine, payé jusqu'à la 52ième semaine.

Article 24.01 D) INVALIDITE PROLONGEE

Pour tout employé qui a travaillé à temps plein et qui a complété cinq (5) ans de service continu.

A compter de la 52ième semaine, 50% de l'indemnité hebdomadaire, maximum 1 000\$/mois.

24.01

E) ASSURANCE-VIE POUR LES DEPENDANTS
Conjoint: 2 000,00\$
Enfant: 1 000,00\$

Article 24.01 f) INDEMNITE AU CONJOINT SURVIVANT

Lors du décès d'un employé ayant 20 ans de service mais n'ayant pas atteint l'âge de 65 ans, une rente de 125,00\$ par mois sera versée au conjoint survivant jusqu'à ce que le bénéficiaire ait atteint l'âge de 65 ans.

ARTICLE 25

GREVE ET LOCK-OUT

Article 25.01 Pendant la durée de cette convention, il n'y aura ni grève, ni ralentissement de la part des membres du Syndicat, ni quelque lock-out de la part de la Compagnie.

Article 25.02 La Compagnie fera imprimer en livret de poche la convention collective. Elle en donnera copie à chaque salarié. Le Syndicat pourra en avoir des copies additionnelles.

ARTICLE 26

TERME


26.01

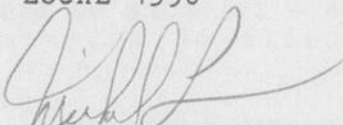
Cette convention collective entière entrera en vigueur à la date de la signature, sauf les dispositions relatives au salaire, au paiement du temps supplémentaire et des primes horaires dont l'application sera rétroactive au 29ième jour d'octobre 1984 et demeurera en vigueur jusqu'au 28ième jour d'octobre 1987.

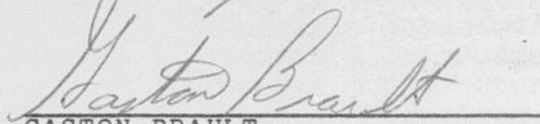
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 2ième jour d'octobre 1985.


BOMBARDIER INC., DIVISION
DES PRODUITS FERROVIAIRES ET
DIESEL

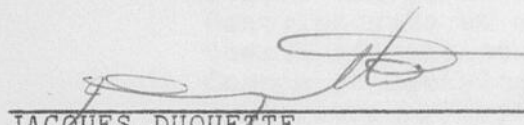
LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE
LOCAL 4590

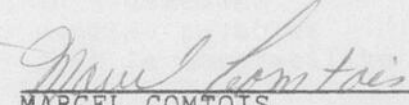

MICHEL L. AMYOT

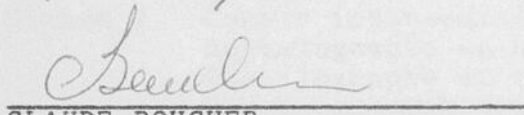

MICHEL LEVAC


GASTON BRAULT



LISETTE BEAUDRY


JACQUES DUQUETTE


MARCEL COMTOIS


CLAUDE BOUCHER


JACQUES TOUSIGNANT


ARNOLD DUGAS

ANNEXE "A"


EVALUATION ET CLASSEMENT DES TACHES

- Classe 3** Commis de bureau - Génie Industriel
 Commis de bureau - Comptabilité
 Commis préposé au courrier
 Messenger - Duplication
- Classe 4** Commis pour le classement - Pièces détachées
 Commis pour le classement - Duplication
 Commis pour la vérification - Génie industriel
 Commis pour les entrées - Comptes payables
 Commis pour le classement - Contrôle de la production
 Messenger - Pièces de rechange
- Classe 5** Dactylographe
 Commis pour les registres de matériel et dactylographe
 Commis junior - Comptes à payer
 Commis pour le transport - Contrôle de la production
 Commis pour les registres de matériel - Pièces
 détachées
 Commis pour les registres du génie et de l'inventaire
 Commis pour les registres de matériel - Achats
 Commis pour les commandes de clients - Pièces
 détachées
 Commis pour les rapports
 Commis junior pour la comptabilité d'inventaire
 Commis bibliothécaire
 Commis - Schéma d'opération
- Classe 6** Commis à la production
 Commis junior pour le prix de revient
 Commis - Services de génie
 Commis aux garanties
 Dactylographe et commis au classement
 Commis-adjoint pour les comptes payables
 Commis et dactylographe pour la comptabilité
 Perforatrice/Vérificatrice
 Commis junior - Equipement reproduction
- Classe 7** Commis intermédiaire pour les comptes payables
 Dactylographe et commis au classement
 Dactylographe et commis pour le contrôle de production
 Commis-adjoint à la douane
 Commis intermédiaire - inventaire
 Sténographe - Achats
 Dactylographe - Trafic
 Opérateur senior d'équipement de duplication
 Commis pour le contrôle du matériel - Achats
 Commis pour le fret et la douane
 Sténographe - Pièces détachées
 Expéditeur
- Classe 8** Sténographe - Contrôle de la qualité
 Commis intermédiaire pour le prix de revient
 Commis général - Comptes à payer
 Chef de groupe - Perforation
 Commis intermédiaire à la paie

- Classe 9** Commis pour l'enregistrement du matériel - Achats
Commis pour les dépenses de l'usine - Comptabilité
Commis à l'approvisionnement
Commis pour le trafic - Pièces détachées
Analyste - Pièces détachées
Commis senior pour la comptabilité d'inventaire
Planificateur junior - Matériel
- Classe 10** Commis senior pour le prix de revient
Commis pour la comptabilité générale et la douane -
Comptabilité
Commis - Contrôle de la qualité
Contrôleur-adjoint - Inventaire
Co-ordonnateur - Support technique
- Classe 11** Commis - Contrôle d'inventaire
Planificateur senior - Contrôle du matériel
Planificateur senior - Contrôle de la production
Relanceur - SPS - Achats
- Classe 12** Inspecteur II
- Classe 13** Céduteur - Contrôle de la production
Co-ordonnateur
- Classe 15** Inspecteur III
- Classe 16** Chef de groupe - Inspection

Employés à taux horaire: Mécanicien de machines fixes

Pour la Compagnie

Michel L. Amyot 

Pour le Syndicat

Michel Levac 

Signé ce 21ème jour d'octobre 1985
Montréal, Québec

ANNEXE "B"


ARBITRES UNIQUES

André Sylvestre
Claude Lauzon
François G. Fortier

Pour les cas concernant les évaluations des tâches, les arbitres
seront:

Marcel Guilbert
Pierre N. Dufresne

Pour la Compagnie

Michel L. Amyot 

Pour le Syndicat

Michel Levac 

Signé ce 21ème jour d'octobre 1985
Montréal, Québec

ANNEXE "C"

SYSTEME D'EVALUATION DES TACHES

Pour la Compagnie

Michel L. Amyot



Pour le Syndicat

Michel Levac



Signé ce 2ième jour d'octobre 1985
Montréal, Québec

ANNEXE "D"

DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES EMPLOYES
DE LA CENTRALE THERMIQUE

ARTICLE 1

HEURES DE TRAVAIL

1.01

La semaine normale de travail pour tous les employés de la Centrale thermique constituera en une moyenne de quarante-deux (42) heures sur un cycle de quarante-quatre (44) semaines de calendrier consécutives de travail, dont trois (3) semaines de calendrier de travail normal de quarante (40) heures et une (1) semaine de calendrier de travail normal de quarante-huit (48) heures, le tout tel que décrit à l'Annexe "E" ci-jointe qui fait partie de cette convention. Les semaines de travail de quarante (40) heures seront constituées de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun et la semaine de travail de quarante-huit (48) heures sera constituée de six (6) jours de huit (8) heures de travail chacun.

Article 1.02 A) Les heures de travail excédant les huit (8) heures par jour seront payées à temps et demi (1 1/2). Après qu'un employé a travaillé (3) heures supplémentaires sur son équipe régulière, toutes les heures travaillées en surplus sur cette équipe seront payées à temps double.

Article 1.02 B) Après qu'un employé a travaillé quarante (40) heures sur ses cinq (5) équipes régulières dans la semaine de calendrier de quarante-huit (48) heures de travail faisant partie du cycle de quatre (4) semaines décrit à l'article 1.01, il sera payé à temps et demi (1 1/2) pour les trois (3) premières heures travaillées durant la sixième (6ième) équipe régulière de huit (8) heures qu'il travaillera dans la semaine de quarante-huit (48) heures et temps double pour les cinq (5) autres heures. Si cet employé travaille à temps supplémentaire après son équipe régulière de huit (8) heures ce jour-là, les heures travaillées au-delà des huit (8) heures seront payées selon les dispositions de l'article 1.02 A).

1.03

Au lieu de la prime mentionnée à l'article 14.09 de la convention collective, à compter du 29 octobre 1984, une prime de quarante cents (0,40\$) l'heure sera payée à tous les employés de la Centrale thermique travaillant régulièrement sur la deuxième équipe, soit de 15h00 à 23h00 et une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure sera payée à tous les employés travaillant régulièrement sur la 3ième équipe soit de 23h00 et 7h00.

2.01

En référence aux dispositions de l'Article 12 de la convention collective, les employés de la Centrale thermique seront payés en conséquence de l'évaluation de leur tâche et un taux horaire sera établi à cet effet.

ARTICLE 3

RENVOI, MISE-A-PIED ET RAPPEL

Article 3.01 Pour les fins de l'article 16 de la convention collective, tous les employés de la Centrale thermique seront considérés comme s'ils occupaient une tâche des classifications 8 ou plus.

ARTICLE 4

DIVERS

Article 4.01 Deux (2) paires de pantalons et deux (2) chemises pour les travaux malpropres seront fournies annuellement aux employés de la Centrale thermique par la Compagnie.

Article 4.02 La Compagnie accepte de réserver des places
spécifiques de stationnement pour les employés
de la Centrale thermique. Toutefois, cette
entente ne sera pas interprétée comme une
garantie que la Compagnie fournira un terrain de
stationnement dans l'avenir.

ARTICLE 5

PLAN DE PENSION

5.01 Les employés de la Centrale thermique seront couverts par le plan de pension actuel, non-contributoire, des employés payés à taux horaire, lequel prévoit une rente ajustée rétroactivement, c'est-à-dire pour toutes les années où l'employé a participé au plan, de la façon suivante:

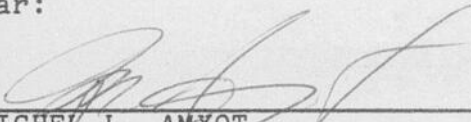
Un montant de dix dollars (10,00\$) par mois pour chaque année de service accrédité.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente Annexe "D" de la convention collective en la Ville de Montréal, ce 2ième jour d'octobre 1985.

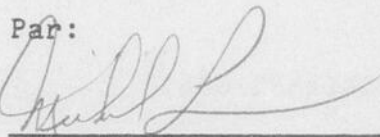
BOMBARDIER INC
DIVISION DES PRODUITS
FERROVIAIRES ET DIESEL

LES METALLURGISTES
UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 4590

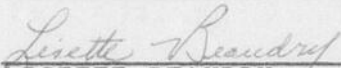
Par:

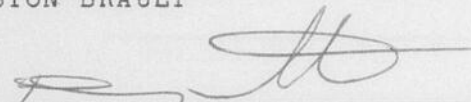

MICHEL L. AMYOT


Par:

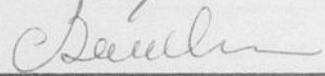

MICHEL LEVAC

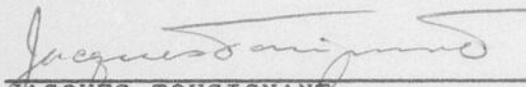

GASTON BRAULT



LISETTE BEAUDRY


JACQUES DUQUETTE


MARCEL COMTOIS


CLAUDE BOUCHER


JACQUES TOUSIGNANT


ARNOLD DUGAS

ANNEXE "E"

HORAIRE DE TRAVAIL
DES EMPLOYES DE LA
CENTRALE THERMIQUE

EMPLOYES	1ERE SEMAINE							2IEME SEMAINE							
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
A	11	11	11			7	7	7	7	7	7	7			
	7	7	7	0	0	3	3	3	3	3	3	3	0	0	
B	7	7	7	7	7					3	3	3	3	3	
	3	3	3	3	3	0	0	0	0	11	11	11	11	11	
C			3	3	3	3	3	3	3			11	11	11	11
	0	0	11	11	11	11	11	11	11	11	0	7	7	7	7
D	3	3		11	11	11	11			11	11	11		7	7
	11	11	0	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	3	3


EMPLOYES	3IEME SEMAINE							4IEME SEMAINE							
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
A			3	3	3	3	3	3	3	3		11	11	11	11
	0	0	11	11	11	11	11	11	11	11	0	7	7	7	7
B	3	3			11	11	11	11			11			7	7
	11	11	0	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	3	3
C	11	11	11			7	7			7	7	7	7		
	7	7	7	0	0	3	3	3	3	3	3	3	0	0	
D	7	7	7	7	7					3	3	3	3	3	
	3	3	3	3	3	0	0	0	0	11	11	11	11	11	

ANNEXE "F"


EDUCATION SYNDICALE

A compter de la date de signature de cette convention, la Compagnie versera au Syndicat pour chacune des années de la convention, un chèque au montant de 2 000,00\$ pour fond d'éducation syndicale. Ces montants ne seront utilisés par le Syndicat que pour les seules et uniques fins d'éducation syndicale. Le Syndicat s'engage à remettre à la Compagnie à tous les six (6) mois, un rapport détaillé démontrant l'utilisation de ces sommes.

Pour la Compagnie

Michel L. Amyot 

Pour le Syndicat

Michel Levac 

Signé ce 21ème jour d'octobre 1985
Montréal, Québec

ANNEXE "G"

LIGNES DE DEPLACEMENT

1. COMPTABILITE
Commis intermédiaire pour le prix de revient
Commis général - Comptes à payer
Chef de groupe - Perforation
Commis intermédiaire à la paie
Commis pour les dépenses de l'usine - Comptabilité
Commis senior pour la comptabilité d'inventaire
Commis senior pour le prix de revient
Commis pour la comptabilité générale et la douane -
Comptabilité

2. GENIE ET REPRODUCTION

3. INSPECTION
Chef de groupe - Inspection
Inspecteur III
Inspecteur II
Commis - Contrôle de la qualité

4. CONTROLE DU MATERIEL
ACHAT ET PIECES DETACHEES
Commis - Contrôle d'inventaire
Relanceur - SPS - Achats
Planificateur senior - Contrôle du matériel
Co-ordonnateur - Support technique
Contrôleur-adjoint pour l'inventaire
Planificateur junior - Matériel
Commis pour l'enregistrement du matériel - Achats
Commis pour le trafic - Pièces détachées
Analyste - Pièces détachées

CONTROLE DE LA PRODUCTION
Co-ordonnateur
Céduteur
Planificateur senior - Contrôle de la production
Commis à l'approvisionnement pièces manufacturées et MRP

5. CENTRALE THERMIQUE
Mécanicien de machines fixes

ANNEXE "G"

LIGNES DE DEPLACEMENT

Pour la Compagnie

Michel L. Amyot



Pour le Syndicat

Michel Levac



Signé ce 2ième jour d'octobre 1985
Montréal, Québec

ANNEXE "H"

LETTRE D'ENTENTE - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Une indemnité de licenciement sera payée par la Compagnie aux employés licenciés comme conséquence de la fermeture définitive de l'usine et de la cessation complète des opérations, selon les termes, conditions et modalités suivantes:

1. Cette indemnité sera calculée de la façon suivante:
 - a) Un montant équivalent à dix (10) heures de salaire par année de service pour les employés qui sont âgés de 18 à 25 ans inclusivement;
 - b) Un montant équivalent à vingt (20) heures de salaire par année de service pour les employés qui sont âgés de 26 à 44 ans inclusivement;
 - c) Un montant équivalent à quarante (40) heures de salaire par année de service pour tous les employés qui sont âgés de 45 ans et plus.
2. La date qui servira de base pour le calcul des années de service et de l'âge des employés sera la date de fermeture définitive de l'usine et de la cessation complète des opérations.
3. Le montant servant de base au calcul des indemnités ci-dessus prévues sera le taux horaire régulier payé à chaque employé intéressé à la date de son licenciement.
4. Les employés ayant moins de deux (2) années d'ancienneté à la date de telle fermeture n'ont pas droit à l'indemnité de licenciement.
5. Les employés, pour avoir droit à une indemnité de licenciement, devront remplir les conditions suivantes:
 - a) Avoir au moins deux (2) ans d'ancienneté avec la Compagnie à la date de telle fermeture;
 - b) Ne pas quitter leur emploi tant que leurs services seront requis par la Compagnie;
 - c) Ne pas être congédiés pour cause.

6. Un employé ayant subi un accident de travail au service de la Compagnie sera considéré comme ayant été au travail durant la période perdue à cause de cet accident.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente Annexe "H" de la convention collective en la Ville de Montréal, ce 21ème jour d'octobre 1985.

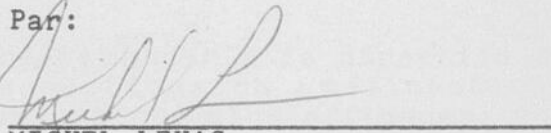
BOMBARDIER INC.
DIVISION DES PRODUITS
FERROVIAIRES ET DIESEL

LES METALLURGISTES
UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 4590

Par:


MICHEL L. AMYOT

Par:


MICHEL LEVAC

ANNEXE "I"

LETTRE D'ENTENTE -
COMITE D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Reconnaissant qu'une saine organisation du travail procure des avantages réciproques en terme de qualité de vie au travail et de sécurité d'emploi, d'une part, de rentabilité et de croissance de l'entreprise, d'autre part, les parties conviennent de former un comité paritaire d'organisation du travail.

Ce comité sera formé de deux (2) représentants du Local 4589, d'un (1) représentant du Local 4590 et de trois (3) représentants de l'Employeur.


Ce comité aura pour mandat de recommander à la direction de l'entreprise toutes mesures, corrections ou améliorations susceptibles d'assurer des communications plus efficaces, une motivation au travail accrue, une mise-à-jour des connaissances et des compétences, une meilleure adaptabilité aux changements technologiques, une amélioration de l'efficacité des opérations, une productivité accrue, une production de qualité supérieure, et, finalement et ultimement, une croissance soutenue de l'entreprise et des emplois.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente Annexe "I" de la convention collective en la Ville de Montréal, ce 21ème jour d'octobre 1985.


BOMBARDIER INC.
DIVISION DES PRODUITS
FERROVIAIRES ET DIESEL

LES METALLURGISTES
UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 4590

Par:


MICHEL L. AMYOT

Par:


MICHEL LEVAC

ANNEXE "J"

L'association des Métallurgistes Unis d'Amérique, local 4590 - F.T.Q. est accréditée pour représenter:

A) FINANCES

1. Comptabilité générale
Inclus: commis général au compte à payer
Exclus: superviseur au compte à payer
2. Financement, exportation et crédit
Inclus: aucun
3. Informatique
Inclus: coordonnateur technique des opérations
opérateur d'ordinateur
chef de groupe - perforation
perforateur - vérificateur
Exclus: chef de service - centre de traitement
analyste - programmeur
analyste - conseil de système
4. Prix de revient
Inclus: commis senior au prix de revient
technicien - reproduction
téléphoniste
Exclus: superviseur au prix de revient
analyste senior au prix de revient
assistant - directeur R.D.

B) INGENIERIE

1. Ingénierie des locomotives
(secteur: laboratoire des locomotives R.D.)
Inclus: technicien en mécanique
technicien d'essais intermédiaire
technicien électronique
Exclus: superviseur R.D.
ingénieur

Ingénierie des locomotives
(autres secteurs)
Inclus: aucun
2. Assurance-qualité
Inclus: commis-sténographe
chef de groupe - essais, fabrication et
assemblage
chef de groupe - fabrication et usinage
inspecteur senior - fabrication et assemblage
inspecteur senior - essais
inspecteur senior - dimensionnel

Exclus: superviseur d'essais
chef de service
ingénieur

3. Programme d'ingénierie

Inclus: rédacteur technique
typographe - maquettiste

Exclus: chef de section - publications techniques
chef de section - documentation

4. R.D. et ingénierie de moteurs diesels
(secteur: développement de performance)

Inclus: analyste de système
technicien mécanique
technicien senior - instrumentation
technicien - instrumentation

Exclus: superviseur - centre d'essais
ingénieur

(secteur: ingénierie des moteurs diesels)

Inclus: commis technique intermédiaire

Exclus: ingénieur
dessinateur
coordonnateur
concepteurs
chef de service

R.D. et ingénierie des moteurs diesels
(autres secteurs)

Inclus: aucun

5. Ingénierie électrique

Inclus: technicien senior - instrumentation

Exclus: ingénieur
concepteur

C) OPERATIONS

1. Centre d'entretien

Inclus: commis général
contrôleur

Exclus: contremaître
technicien - méthodes L.R.C.

2. Centre de distribution

Inclus: céduteur
contrôleur
commis aux garanties
relanceur
dactylographe
sténographe
dactylo - trafic
commis général

Exclus: chef de section
chef de service
acheteur
analyste
administrateur - transport
contremaître

3. Personnel
Inclus: aucun
 4. Administration des contrats
Inclus: aucun
 5. Fabrication et Services
(secteur: contrôle de la production)
Inclus: céduteur
contrôleur
commis général
Exclus: contremaître
- Fabrication et Services
(autres secteurs)
Inclus: aucun
6. Contrôle d'inventaire
Inclus: aucun

D) VENTES

1. Marketing et Ventes
(secteur: relations à la clientèle)
Inclus: chargé de compte
Exclus: administrateur de contrats
représentant - relations à la clientèle
directeur

Marketing et Ventes
(secteur: soumissions)
Inclus: commis senior - établissement des prix
commis intermédiaire - établissement des prix
Exclus: coordonnateur technique - propositions
coordonnateur adjoint - propositions
chef de service

Marketing et Ventes
(autres secteurs)
Inclus: aucun

2. Services aux clients
Inclus: aucun

E) PROJETS SPECIAUX
Inclus: aucun

F) CENTRALE THERMIQUE
Inclus: mécanicien de machines fixes

G) NOTA BENE I

Toutes les secrétaires (Finances, Ingénierie, Opérations, Ventes et ainsi que assistante technique - ingénierie) sont exclues de l'accréditation.


H) NOTA BENE II

La présente accréditation inclue les postes suivants qui sont actuellement inoccupés.


Commis de bureau - Génie industriel
Commis de bureau - Comptabilité
Commis préposé au courrier
Messager - Duplication
Commis pour le classement - Pièces détachées
Commis pour le classement - Duplication
Commis pour la vérification - Génie industriel
Commis pour les entrées - Comptes payables
Commis pour le classement - Contrôle de la production
Messager - Pièces de rechange
Commis pour les registres de matériel et dactylographe
Commis junior - Comptes à payer
Commis pour le transport - Contrôle de la production
Commis pour les registres de matériel - Pièces détachées
Commis pour les registres du génie et de l'inventaire
Commis pour les registres de matériel - Achats
Commis pour les commandes de clients - Pièces détachées
Commis pour les rapports
Commis junior pour la comptabilité d'inventaire
Commis bibliothécaire
Commis - Schéma d'opération
Commis à la production
Commis junior pour le prix de revient
Commis - Services de génie
Dactylographe et commis au classement
Dactylographe et commis pour le contrôle de production
Commis-adjoint pour les comptes payables
Commis et dactylographe pour la comptabilité
Commis junior - Equipement reproduction
Commis intermédiaire pour les comptes payables
Dactylographe et commis au classement
Commis-adjoint à la douane
Commis intermédiaire - inventaire
Opérateur senior d'équipement de duplication

Commis pour le contrôle du matériel - Achats
Commis pour le fret et la douane
Sténographe - Pièces détachées
Expéditeur
Sténographe - Contrôle de la qualité
Commis intermédiaire pour le prix de revient
Commis intermédiaire à la paie
Commis pour l'enregistrement du matériel - Achats
Commis pour les dépenses de l'usine - Comptabilité
Commis à l'approvisionnement
Commis pour le trafic - Pièces détachées
Analyste - Pièces détachées
Commis senior pour la comptabilité d'inventaire
Planificateur junior - Matériel
Commis pour la comptabilité générale et la douane -
Comptabilité
Commis - Contrôle de la qualité
Contrôleur-adjoint - Inventaire
Co-ordonnateur - Support technique
Commis - Contrôle d'inventaire
Planificateur senior - Contrôle du matériel
Planificateur senior - Contrôle de la production
Relanceur - SPS - Achats
Inspecteur II
Co-ordonnateur
Inspecteur III

Pour la Compagnie

Michel L. Amyot 

Pour le Syndicat

Michel Levac 

Signé ce 2ième jour d'octobre 1985
Montréal, Québec

ANNEXE "K"

LETTRE D'ENTENTE

Dans le cas où il y aurait application de l'Annexe "C" relativement à toute création ou modification d'une tâche, un membre désigné par le Syndicat pourra aller vérifier sur place l'évaluation de la tâche et pourra s'enquérir auprès du représentant de la Compagnie des raisons qui motivent une telle évaluation.

Lorsqu'il s'occupera de ses fonctions tel que prévu ci-haut mentionné, le représentant du Syndicat, qui ne perdra pas de salaire pour le travail fait pendant les heures normales de travail et sur les terrains de la Compagnie, devra se conformer aux dispositions des articles 8.03, 8.04 et 8.05.

Pour la Compagnie

Michel L. Amyot



Pour le Syndicat

Michel Levac



Signé ce 2ième jour d'octobre 1985
Montréal, Québec

673-11
1 convention
1 entente



ANNEXE "C"

CONVENTION COLLECTIVE

des employés membres du local 4590

SYSTEME D'EVALUATION

MA

MOINS
MONTRE
MONTRE

'85 OCT -8 11:34

A N N E X E "C"

SYSTEME D'EVALUATION

Le présent manuel explique les principes et les objectifs de l'évaluation des postes, le système qui a été choisi par la Compagnie et le Syndicat et les procédures établies en vue de son application.

DEFINITION DE L'EVALUATION DES POSTES

On entend par évaluation des postes le travail qui consiste à déterminer, au sein d'une organisation, la valeur d'un poste relativement aux autres. Elle commence par l'analyse des responsabilités et elle comprend la comparaison de ces responsabilités entre elles d'après une méthode capable d'en déterminer la valeur relative.

DEFINITIONS

Par souci de clarté et d'uniformité, il importe de définir certains termes d'importance.

POSTES:

Une occupation unique quand aux responsabilités principales qu'elle comporte, ou un groupe d'occupations identiques de ce point de vue.

Analyse du poste:

La détermination des responsabilités que comporte un poste grâce à l'observation, à l'étude et à l'inscription des données pertinentes à la nature du poste en cause.

Description du poste:

C'est la première partie de l'analyse du poste qui comprend une liste de particularités, un résumé du poste, une description plus détaillées des principales responsabilités des titulaires du poste.

Caractéristiques d'un poste:

Exposé écrit de la compétence, qualités et autres exigences d'un poste particulier.

Postes repères:

Il s'agit de postes qui sont généralement bien connus, faciles à reconnaître et qui servent à illustrer les degrés de facteurs.

Facteurs d'un poste:

Eléments de base, parties composantes ou propriétés distinctives exerçant une influence sensible sur la valeur d'un poste. (Ne s'applique qu'à l'évaluation des postes.)

Hierarchie des facteurs:

Façon de faire ressortir les différences perceptibles des particularités mesurées par chaque facteur d'évaluation.

Grades:

Groupement commode des postes ayant à peu près la même valeur de points auquel on peut attribuer un palier de salaires.

Surveillance immédiate:

L'employé assume des responsabilités quotidiennes en conformité avec les instructions précises et détaillées que lui donne le surveillant au cours de la période de probation ou d'essais lorsqu'il arrive à une compétence moyenne il n'a plus besoin de recevoir d'instructions précises et détaillées, car il peut continuer de s'acquitter du travail ordinaire déjà appris; au besoin, le surveillant vérifie le rendement et les progrès accomplis; il pourra à l'occasion, donner des instructions précises et détaillées touchant des responsabilités nouvelles ou difficiles.

Surveillance:

Le surveillant ne vérifie pas le détail des responsabilités assignées à l'employé; la nature du travail exige que celui-ci assume la responsabilité de l'accomplissement approprié et juste des éléments du poste en suivant les instructions d'exécution courante; un fois la tâche terminée, le surveillant s'assure généralement que le travail est complet, correct et conforme aux normes établies; pour les phases extraordinaires du travail on se reporte aux instructions spéciales du surveillant.

Surveillance générale:

L'employé assume la responsabilité de l'accomplissement approprié et juste des détails du travail et de l'obtention des résultats voulus tout en se conformant aux pratiques générales établies; il s'acquitte des responsabilités assignées sans recevoir d'instructions élaborées ou sans avoir besoin d'être poussé par le surveillant chargé de déterminer les normes générales; l'employé soumet d'ordinaire au surveillant les problèmes difficiles dont il n'est pas sûr de la solution ou il lui demande avis et direction.

La surveillance:

Porter la responsabilité telle que déléguée, de décider quoi faire et comment le faire, d'instruire des subordonnées et de répondre de l'exécution appropriée et correcte des responsabilités.

Etre surveillé:

Recevoir des instructions touchant le travail à faire, la façon de le faire et répondre de l'exécution d'une série de responsabilités déterminées par le surveillant.

Convention de base:

Convention collective de travail entre la Compagnie et le Syndicat relative aux salaires et aux autres dispositions et conditions d'emploi.

Employé(e) et employés(es):

Toute personne pour qui le Syndicat est l'agent négociateur tel que stipulé dans la convention de base.

GRADES:

Après une étude, il a été convenu que les points seraient répartis en dix-sept catégories afin de grouper de façon pratique les emplois méritant plus ou moins la même valeur de points, ce qui permettra d'établir une échelle de salaire équitable.

Voici la liste des grades en question et les points qui leur correspondent:

<u>Grades</u>	<u>Points</u>	<u>Grades</u>	<u>Points</u>
17	371 - 395	08	186 - 200
16	346 - 370	07	171 - 185
15	321 - 345	06	156 - 170
14	296 - 320	05	141 - 155
13	276 - 295	04	126 - 140
12	256 - 275	03	111 - 125
11	236 - 255	02	96 - 110
10	216 - 235	01	jusqu'à 95
09	201 - 215		

SYSTEME D'EVALUATION DE POSTES

<u>FACTEURS</u>	<u>DEGRES</u>								<u>POINTS</u>
<u>COMPETENCE:</u>	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Etudes et formation		10	25	40	55	70			70
2. Experience au travail		10	20	35	50	65	80	95	110
3. Jugement et ingéniosité		10	25	40	55	70	85		85
<u>RESPONSABILITE</u>									
4. Surveillance		8	20	30	40	50			50
5. Contacts		7	14	21	28	35			35
6. Equipement et matériaux		8	14	20					20
7. Exactitude		10	17	24	31	40			40
<u>EFFORT</u>									
.8 Mental		10	15	20	30	40			40
.9 Physique		6	12	18	25				25
<u>CONDITIONS DE TRAVAIL</u>									
10. Milieu		7	18	25					25
									<hr/>
TOTAL									500

MAINTIEN DU SYSTEME D'EVALUATION DE POSTES

La constante mise au point de l'analyse et de l'évaluation des postes est aussi importante que l'établissement du système.

L'analyse et l'évaluation établies pour chaque poste à compter d'aujourd'hui continueront d'être appliquées à moins que:

- a) la Compagnie n'apporte aux caractéristiques et/ou aux responsabilités d'un poste des modifications qui affectent sa classification;
- b) le poste ne soit aboli ou ne soit vacant durant une période ininterrompue d'une année;
- c) l'évaluation du poste ne soit modifiée par entente réciproque entre les représentants officiellement désignés par la Compagnie et le Syndicat.

Si la Compagnie apporte aux caractéristiques et/ou aux responsabilités d'un poste des modifications qui affectent sa classification ou si elle crée un nouveau poste, elle établira une analyse du poste et en fera parvenir des exemplaires accompagnés du résultat de l'évaluation au Syndicat. La Compagnie motivera l'évaluation qu'elle aura faite du poste en question.

Les nouveaux postes dont les responsabilités définitives ne sont pas connues seront évalués selon les principes du présent système pour une période de 3 mois, après quoi, on établira alors une analyse et une évaluation définitive du poste de la manière mentionnée ci-dessus et copie sera transmise au Syndicat.

Le Syndicat pourra, dans les 30 jours suivants la réception de l'évaluation d'un poste, contester cette évaluation en avisant par écrit le représentant désigné de la Compagnie. Sur réception d'un tel avis, le représentant de la Compagnie et le représentant du Syndicat se rencontreront et tenteront de s'entendre sur l'évaluation, à défaut de quoi, la question pourra être réglée en vertu de l'Article 9 et 10 de la convention de base. Dans de telles circonstances, le grief sera logé à la troisième étape de la procédure de grief.

1. ETUDES ET FORMATION

Définition du facteur:

Ce facteur évalue la formation de base et l'apprentissage spécialisé qui sont ou pourraient être nécessaires pour s'initier à ce poste ou pour l'exécuter. Il peut s'agir de cours ou de stages d'apprentissage réguliers et/ou d'études privées. Ce facteur doit évaluer les exigences du poste en matière de formation et d'apprentissage ainsi que le niveau atteint à cet égard par l'employé sur les lieux. Il faut toujours se rappeler que c'est le poste et non le titulaire qui impose les qualités requises pour l'occuper.

Définitions des termes particulier à ce facteur:

Instructions:

Instructions faciles à comprendre et à exécuter. Ces responsabilités s'accomplissent généralement sous une surveillance immédiate.

Instructions compliquées:

Instructions comprenant bon nombre d'éléments, si interreliés ou entremêlés, exigent des études spécialisées ou avoir acquis un bon bagage de connaissances pour les comprendre.

Mathématiques de base:

Calculs arithmétiques peu compliqués et faciles à faire tels que additions, soustractions, multiplications et divisions.

Rapports ordinaires:

Rapports de forme fixe, facile à rédiger, à copier, et à comprendre, d'usage courant.

<u>NIVEAU</u>	<u>EMPLOIS REPERES</u>	<u>POINTS</u>
1. Pour exécuter les fonctions du poste, il faut pouvoir lire et comprendre des directives courantes et effectuer des calculs mathématiques de base. Il faut avoir fait au moins des études élémentaires.		10
2. Il faut des connaissances additionnelles comme l'aptitude à écrire à la machine, ou à rédiger ou comprendre des rapports ordinaires, des dessins, des cartes ou des diagrammes simples. Il faut posséder une scolarité de trois années d'études secondaires.		25
3. Il faut pouvoir comprendre des directives écrites complexes, analyser et/ou rédiger des lettres, préparer des rapports qui exigent une bonne connaissance de l'orthographe, de la grammaire et de la ponctuation. Il faut être spécialisé en sténographie et transcription de la dictée sténographique, tenue de livre et comptabilité élémentaire. Il faut avoir terminé des études secondaires ou l'équivalent.		40
4. Il faut avoir suivi des cours de niveau collégial dans un ou plusieurs des domaines suivants: comptabilité, méthodes, statistiques, gestion de bureau, etc. OU avoir terminé un cours technique spécifique ou l'équivalent.		55
5. Il faut avoir suivi deux ans de cours dans une université reconnue dans un domaine comme la comptabilité, la gestion de bureau etc. ou l'équivalent.		70

2. EXPERIENCE AU TRAVAIL

Définition du facteur:

Ce facteur évalue le degré d'expérience au travail qu'un employé ordinaire doit posséder pour remplir ce poste de façon satisfaisante. Ce facteur tient compte de l'expérience antérieure acquise dans des responsabilités connexes à celles de la compagnie ou dans d'autres entreprises ainsi que d'une période d'adaptation à ce poste même.

Il faut examiner le degré requis d'études ou de formation avant d'appliquer ce facteur; on ne peut accorder de crédits applicables à l'expérience antérieure que si l'on n'a pas accordé de crédits équivalents pour les études et la formation.

	NIVEAU	POSTES REPERES	POINTS
1.	Jusqu'à trois mois d'expérience connexe.		10
2.	Jusqu'à six mois d'expérience connexe.		20
3.	Jusqu'à un an d'expérience connexe.		35
4.	Jusqu'à deux ans d'expérience connexe.		50
5.	Jusqu'à quatre ans d'expérience connexe.		65
6.	Jusqu'à six ans d'expérience connexe.		80
7.	Jusqu'à huit ans d'expérience connexe.		95
8.	Plus de huit ans d'expérience connexe.		110
			.../10

3. JUGEMENT ET INGENIOSITE

Définition du facteur:

Ce facteur évalue les difficultés et les complications du travail et il mesure le degré selon lequel le poste exige un talent d'analyse, du jugement, d'initiative et d'ingéniosité; il porte sur les qualités d'autonomie, l'aptitude à prendre des décisions et l'adaptation dont l'employé devra faire preuve pour répondre aux changements rapides des responsabilités.

Ce facteur ne devrait pas tenir compte de la continuité et de l'intensité des diverses activités mentales.

Définitions des termes particuliers à ce facteur:

Responsabilités ordinaires:

Responsabilités qui impliquent du travail courant, constant, facile à comprendre et à exécuter, généralement accompli sous une surveillance immédiate.

Pratique courante:

Pratique répandue, arrangée ou régulière, facile à reconnaître, à comprendre et à utiliser, habituellement établie à force de répétition.

Techniques assez complexes:

Procédés qui n'exigent pas l'application de connaissances ou d'une formation spécialisée, que le surveillant peut expliquer et l'employé peut comprendre clairement, mais qui, puisqu'ils comportent deux éléments interreliés ou entremêlés, ou plus, supposent l'analyse de l'information ou de données pour arriver aux résultats voulus. Le travail se fait d'ordinaire sous surveillance.

Techniques complexes:

Procédés qui exigent l'application de connaissances ou d'une formation spécialisés dans l'analyse de l'information ou de données en vue d'accomplir une responsabilité comprenant deux éléments interreliés ou entremêlés, ou plus, en vue d'arriver aux résultats voulus. Le travail se fait sous une surveillance générale.

Jugement:

Aptitude à comparer, évaluer et décider grâce à l'application de connaissances naturelles et (ou) acquises et de bon sens au travail accompli.

Initiative:

Aptitude à penser et agir sans être requis de le faire.

Ingéniosité:

Adresse, habileté et originalité

	NIVEAU	POSTES REPERES	POINTS
1.	Les responsabilités sont de nature courante et les conditions évidentes, faciles à reconnaître; procédés constants; travail généralement accompli sous une surveillance immédiate.		10
2.	Les responsabilités assignées impliquent quelques procédés administratifs, fonctionnels ou techniques précis exigeant des décisions relatives à la sélection de l'information ou de données; la surveillance n'est pas immédiate. (OU) Les responsabilités assignées impliquent l'utilisation prescrite de plusieurs pratiques courantes, de procédés administratifs ou de techniques assez complexes; surveillance immédiate.		25
3.	Les responsabilités assignées comportent l'application d'un certain nombre de pratiques courantes nettement indiquées ainsi que le recours à plusieurs procédés administratifs et fonctionnels ou à des techniques assez complexes où les décisions relatives au choix de l'information, des données ou des méthodes exigent une certaine initiative et une certaine ingéniosité; le travail se fait sous surveillance ou sous une surveillance générale.		40

4. Les responsabilités assignées exigent le recours à des procédés ou à des techniques complexes dans un domaine restreint et (ou) comportant l'analyse de faits relatifs à des situations et visant à déterminer les mesures à prendre dans les limites de la pratique courante. Le travail se fait d'ordinaire sous une surveillance générale. 55
5. Responsabilités exigeant le recours à un vaste éventail de procédés ou de techniques dans un domaine restreint et comportant l'analyse de faits relatifs à des situations et visant à déterminer les mesures à prendre, ainsi qu'à l'occasion à élaborer de nouvelles méthodes ou à adopter des procédés courants à de nouvelles situations. Le travail se fait d'ordinaire sous surveillance générale. 70
6. Responsabilités exigeant que l'employé travaille dans un domaine où il n'existe que des procédés de caractère général. Il devra découvrir de nouvelles méthodes ou adapter des procédés courants à des conditions nouvelles; élaborer des programmes d'approche de problèmes importants et en général, accomplir des responsabilités pour lesquelles les principes généraux reconnus ne suffisent peut-être pas à déterminer les procédés ou les décisions à adopter dans tous les cas. 85

4. RESPONSABILITE DE LA SURVEILLANCE

Définition du facteur:

Ce facteur évalue le degré de surveillance exercé sur le travail des autres et il tient compte de la nature du travail surveillé aussi bien que du nombre d'employés. Il y entre une certaine part de responsabilité. Un échange d'information d'un poste à un autre qui est jugé nécessaire à l'achèvement d'une responsabilité n'est pas considéré comme une responsabilité de surveillance.

Définitions de termes particuliers à ce facteur:

Donner des instructions:

A reçu la responsabilité de diriger un ou plusieurs employés dans un travail semblable ou dans des responsabilités connexes reliées au travail à accomplir et à la façon de les accomplir; surveiller l'accomplissement de ce travail.

Echanger de l'information:

Fournir ou recevoir de l'information découlant de l'accomplissement des responsabilités assignées à quelqu'un, ou s'y rattachant, et étant nécessaires à l'avancement du travail, lorsque la situation exige la collaboration de deux employés ou plus par suite de la division et du débit du travail.

Définition de termes particuliers à ce facteur:

Direction restreinte:

En plus de donner des instructions, il doit: planifier le travail de ou des employés(es) de son groupe en fonction des exigences et l'échéancier établi par le surveillant;
former le ou les employé(s) à exécuter son ou leur travail;
faire rapport de l'accomplissement du travail de son employé ou de son groupe d'employés.

4. RESPONSABILITE DE LA SURVEILLANCE

Définition du facteur:

Ce facteur évalue le degré de surveillance exercé sur le travail des autres et il tient compte de la nature du travail surveillé aussi bien que du nombre d'employés. Il y entre une certaine part de responsabilité. Un échange d'information d'un poste à un autre qui est jugé nécessaire à l'achèvement d'une responsabilité n'est pas considéré comme une responsabilité de surveillance.

Définitions de termes particuliers à ce facteur:

Donner des instructions:

A reçu la responsabilité de diriger un ou plusieurs employés dans un travail semblable ou dans des responsabilités connexes reliées au travail à accomplir et à la façon de les accomplir; surveiller l'accomplissement de ce travail.

Echanger de l'information:

Fournir ou recevoir de l'information découlant de l'accomplissement des responsabilités assignées à quelqu'un, ou s'y rattachant, et étant nécessaires à l'avancement du travail, lorsque la situation exige la collaboration de deux employés ou plus par suite de la division et du débit du travail.

Définition de termes particuliers à ce facteur:

Direction restreinte:

En plus de donner des instructions, il doit: planifier le travail de ou des employés(es) de son groupe en fonction des exigences et l'échéancier établi par le surveillant;
former le ou les employé(s) à exécuter son ou leur travail;
faire rapport de l'accomplissement du travail de son employé ou de son groupe d'employés.

<u>NIVEAU</u>	<u>POSTES REPERES</u>	<u>POINTS</u>
1. Il faut donner des instructions d'un à cinq employés. OU il a la responsabilité restreinte d'un employé.		8
2. Il faut donner des instructions de six à dix employés OU il a la responsabilité restreinte de deux à cinq employés. OU il a la responsabilité hautement technique d'un employé.		20
3. Il a la responsabilité restreinte de six à dix employés OU il a la responsabilité hautement technique de deux à cinq employés.		30
4. Il a la responsabilité restreinte de 11 employés et plus. OU il a la responsabilité hautement technique de six à dix employés.		40
5. Il a la responsabilité hautement technique de 11 employés et plus.		50
		.../15

5. RESPONSABILITE EN MATIERE DE CONTACTS

NIVEAU

POSTES REPERES

POINTS

Ce facteur sert à évaluer la responsabilité qu'a le titulaire du poste de rencontrer d'autres personnes que ses surveillants ou confrères immédiats, de conférer avec elles ou de les influencer. Dans l'application de ce facteur, on doit tenir compte de la façon dont se font ces contacts, de leur fréquence, du fait que la rencontre d'autres personnes comporte des réunions, des transactions ou des efforts visant à influencer ou seulement la nécessité d'en obtenir ou de leur fournir de l'information.

Définition de termes particuliers à ce facteur:

Confrères immédiats:

Tous les employés travaillant dans le même unité d'organisation que le titulaire du poste analysé incluant les employés envers lesquels le titulaire exerce une responsabilité de surveillance.

1. Contacts usuels et occasionnels avec des personnes autres que ses confrères immédiats et son propre surveillant, en vue de fournir ou d'obtenir des renseignements concernant son travail; OU contacts fréquents en raison d'un travail routinier comme le ramassage et la distribution du courrier, la réponse aux demandes de renseignements d'ordre général faites par téléphone ou au comptoir.
2. Contacts usuels et fréquents avec des personnes autres que ses confrères immédiats en vue de fournir ou obtenir des renseignements concernant son travail. Il faut manifester de la courtoisie pour entretenir de bonnes relations de travail.

7

14

NIVEAU	POSTES REPERES	POINTS
3. Contacts réguliers avec les employés de d'autres sections, directions ou divisions et/ou contacts fréquents avec d'autres personnes en dehors de la compagnie pour fournir ou se procurer des rapports ou des renseignements pour faire avancer le travail, l'échange d'information comportant beaucoup de discussions, de préparation et de compréhension. Il faut faire preuve de courtoisie et de tact pour éviter des désaccords qui pourraient influencer les résultats escomptés.		21
4. Contacts réguliers importants, tant au sein qu'en dehors de la compagnie, qui exigent beaucoup de tact et de jugement pour obtenir les résultats et la collaboration voulus.		28
5. Contacts de grande importance tant au sein qu'en dehors de la compagnie, comportant l'application d'accords importants, le règlement de questions importantes des efforts de persuasions sur d'autres personnes, lorsque le travail, le prestige, l'efficacité de la compagnie peuvent souffrir de la manière d'agir malhabile de la part de l'employé.		35

6. RESPONSABILITE DE L'EQUIPEMENT ET DU MATERIEL

Définition du facteur:

Ce facteur évalue la responsabilité qui incombe sans cesse aux employés d'utiliser, de manipuler et de préserver l'équipement, les matériaux que leur confie la Compagnie. L'application de ce facteur exige l'estimation du montant des pertes ou des avaries qui peuvent survenir, mais pas les pertes ou les avaries sérieuses causées intentionnellement ou par la maladresse d'un novice.

On ne tient compte de ce facteur que dans les cas où l'employé est en contact physique avec l'équipement, les matériaux et on se confinerà à l'outillage, à l'équipement et aux véhicules généralement utilisés au travail.

<u>NIVEAU</u>	<u>POSTES REPERES</u>	<u>POINTS</u>
1. Responsable de l'utilisation ou du fonctionnement de l'outillage et de l'équipement qu'on ne peut endommager sérieusement; les accidents ou la négligence peuvent causer des pertes ou des avaries légères.		8
2. Responsable de la manutention de l'équipement ou des matériaux ou du fonctionnement de l'équipement à l'égard desquels le défaut de la part de l'employé d'exercer les soins voulus ou de signaler le besoin d'entretien au surveillant immédiat peut causer des pertes répétées d'ordinaire légères, mais à l'occasion, assez sérieusement ainsi qu'une réduction d'efficacité.		14

NIVEAU

POSTES REPERES

POINTS

3. Le défaut de la part de l'employé d'exercer tout le soin voulu dans la manutention et le remisage de l'équipement et des matériaux, dans le fonctionnement de l'équipement ou des véhicules, ou dans l'indication des besoins d'entretien à son surveillant peut entraîner des pertes ou des avaries moyennes mais, à l'occasion, assez sérieuses.

20

7. RESPONSABILITE DE L'EXACTITUDE

Définition du facteur:

Ce facteur tient compte de l'importance du travail en ce qui a trait aux chances d'erreurs qu'il offre et aux conséquences qu'elles entraînent sur l'exactitude et sur les décisions. Il reconnaît également le degré de dépendance que comporte l'exactitude avec laquelle on exécute la responsabilité.

L'analyse de ce facteur doit se borner à l'examen des erreurs et des pertes normales directement imputables au titulaire et laisser de côté les cas extrêmes.

	NIVEAU	POSTES REPERES	POINTS
1.	Erreurs qu'on peut repérer facilement et rapidement et qui n'entraînent que de légers retards administratifs ou de menus frais de correction.		10
2.	Erreurs qu'on peut détecter au sein de la direction ou de la section dans laquelle elles se produisent mais qui peuvent influencer sur le travail des autres membres de l'unité, causant ainsi des retards administratifs moyens et (ou) des délais dans le maintien du progrès du travail.		17
3.	Erreurs qui peuvent causer des inexactitudes dans un rapport ou dans un document et entraîner la diffusion de renseignements incorrects ou incomplets. Elles peuvent influencer sur les activités découlant de ces rapports, de ces documents ou de cette correspondance, réduire moyennement le progrès des programmes touchant l'administration, l'entretien ou l'exploitation; on les détecte généralement avant que les choses se gâtent.		24

4. Erreurs qui peuvent être sérieuses et entraîner des délais administratifs, du gaspillage de matériaux, retarder l'entretien ou l'exploitation ou endommager l'équipement. Les effets ne dépassent pas habituellement les cadres de la compagnie. La grande partie de ce travail échappe à la vérification.

31

5. Erreurs qui sont difficiles à détecter et peuvent causer des délais sérieux ou des pertes monétaires élevées ou nuire aux relations extérieures. La grande partie de ce travail échappe à la vérification.

40

8. EFFORT MENTAL

Définition du facteur:

Ce facteur évalue le degré de concentration requis dans l'accomplissement de petits détails ou des nombreuses responsabilités d'un emploi, le rythme auquel un employé doit travailler, le volume de la production dans des limites de temps précises, la fréquence du passage d'une responsabilité à l'autre, les interruptions, les distractions et les causes de confusion.

	NIVEAU	POSTES REPERES	POINTS
1.	Le débit du travail et (ou) le caractère des responsabilités varient, mais exigent une attention uniforme par intervalles.		10
2.	Le débit du travail et (ou) le caractère des responsabilités impliquent une attention uniforme, constante, mais pas intense.		15
3.	Le débit du travail et (ou) le caractère des responsabilités impliquent une attention uniforme et des périodes de concentration étroite durant lesquelles il faut produire un volume de travail considérable dans des limites de temps précises ou au cours de périodes ou l'on doit passer fréquemment d'une responsabilité à l'autre; interruptions intermittentes.		20
4.	Le débit et le caractère des responsabilités exigent une concentration étroite, un volume de travail considérable ou une fonction d'une nature spéciale à exécuter dans les limites de temps précises ou au cours de périodes ou l'attention doit passer fréquemment d'une responsabilité à l'autre; interruptions fréquentes.		30
5.	Le débit et le caractère des responsabilités exigent une concentration étroite constante, un volume de travail considérable et varié, au cours duquel l'attention doit fréquemment passer d'une fonction à l'autre; interruptions constantes.		40

9. EFFORT PHYSIQUE

Définition du facteur:

Ce facteur évalue la continuité et l'intensité des diverses activités physiques requises par le poste, de même que l'effet de fatigue sensorielle sur la dextérité exigée de l'employé.

	NIVEAU	POSTES REPERES	POINTS
1.	Travail léger qui n'exige pas une dépense physique considérable, mais qui comporte des effets normaux de fatigue sensorielle.		6
2.	Effort physique imposé par le levage et le transport d'une petite quantité de matériaux légers; poste qui consiste à travailler assis à une machine à écrire, à se déplacer et à rester debout pendant de longues périodes et à subir des effets de fatigue sensorielle au-dessus de la normale.		12
3.	Ce poste comporte de longues périodes de station debout ou de déplacements, parfois des positions de travail difficiles ou l'actionnement continue, répété de perceuses à une vitesse de fonctionnement constante; les effets de fatigue sensorielle sont considérables.		18
4.	Ce poste exige une manutention fréquente de matériaux et d'appareils légers, moyens et lourds; la montée dans les échelles et les échafaudages; de la marche et des déplacements.		25

10. CONDITIONS DE TRAVAIL

Définition du facteur:

Ce facteur tient compte de l'environnement et des conditions dans lesquelles le travail doit se faire et du degré d'inconfort qu'on peut y éprouver; par ex. l'exposition à la poussière aux saletés, à l'huile, à la chaleur, à la fumée, au grand froid, au bruit, aux vibrations et à la pluie. Ce facteur s'appuie sur les conditions ou l'environnement ordinaire dans lesquels le travail s'accomplit, et non pas sur des circonstances peu communes.

	NIVEAU	POSTES REPERES	POINTS
1.	Conditions de travail de bureau ordinaires.		7
2.	Conditions de travail constantes en atelier dans la poussière, les saletés, la graisse; ou travaux de bureau, de surveillance ou responsabilités techniques qui exigent beaucoup de temps en atelier ou dans un milieu extérieur désagréable: chaleur, froid, humidité, poussière, bruit et circulation.		18
3.	Exposition continue et intense à plusieurs éléments très désagréables.		25

ANNEXE "C"

SYSTEME D'EVALUATION DES TACHES

Pour la Compagnie

Michel L. Amyot



Pour le Syndicat

Michel Levac



Signé ce 2ième jour d'octobre 1985
Montréal, Québec