

No.

11679-03

NOM

Société d'ingénierie Combustion
Ltee (C-E Canada)

110-21

M-1679-03
'82 JUN 17 13 14

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

PAR MESSENGER

ENTRE

LA SOCIÉTÉ D'INGÉNIERIE COMBUSTION LTÉE
(C-E CANADA)
(USINE DE SHERBROOKE)

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 0928
M.T.M.S.R.

CI-APRÈS NOMMÉE " LA COMPAGNIE ",

D'UNE PART,

ET

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ÉLESCO
(A.I.M. & T.A.)
(Local 1530)

CI-APRÈS NOMMÉE " L'ASSOCIATION ",

D'AUTRE PART,

EN VIGUEUR DU 1ER JUILLET 1982
AU 30 JUIN 1984

ARTICLE 1

JURIDICTION

- 1.01 La Compagnie reconnaît que la Commission des Relations ouvrières de la Province de Québec a émis le 23 octobre 1947, un certificat de reconnaissance en faveur de l'Association comme agent de négociation collective des employés de "The Superheater Company Limited" (dont la raison sociale a depuis été changée pour celle de "la société d'ingénierie Combustion ltée"), à son usine de Sherbrooke, excepté:
- (a) la direction et son personnel
 - (b) les surintendants
 - (c) les employés de bureau
 - (d) les contremaîtres
 - (e) les sous-contremaîtres et surveillants à salaire hebdomadaire
 - (f) les employés temporaires
 - (g) les commis à salaire hebdomadaire
 - (h) les dessinateurs
 - (i) les vendeurs
- 1.02 En conséquence, la Compagnie reconnaît l'Association comme le seul agent négociateur autorisé à négocier avec la Compagnie au nom de tous ses employés, à l'exception de ceux qui occupent l'un ou plusieurs des emplois mentionnés au paragraphe 1.01.
- 1.03 La présente convention s'applique aux usines de la Compagnie situées à Sherbrooke et pour tous leurs employés permanents, à l'exception de ceux des classes mentionnées au paragraphe 1.01.
- 1.04 Pour les fins de la présente convention, les mots "employés permanents" ne comprennent pas les employés temporaires dont les services sont requis pour les travaux de construction, ni les employés probationnaires, c'est-à-dire les employés qui ont moins de deux mois de calendrier de service dans l'espace de trois mois consécutifs.
- 1.05 Aucun contremaître ou assistant-contremaître ou autres employés exclus de l'unité de négociation n'accomplira un travail durant les heures régulières ou supplémentaires quand des employés réguliers sont disponibles et capables d'effectuer un tel travail, sauf dans les cas d'initiation et/ou de démonstration, ou dans un cas d'urgence.
- 1.06 La Compagnie et le Syndicat sont d'accord tel que mentionné à l'article 50 du Code du Travail, qu'aucune clause de cette convention n'est contraire à l'ordre public ni prohibé par la Loi. En conséquence, l'employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'Association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre

ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.
- b) Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'Association accréditée.

ARTICLE 2

BUT GÉNÉRAL

- 2.01 Article supprimé.

ARTICLE 3

DIRECTION

- 3.01 L'Association reconnaît que la Compagnie possède et gardera, comme étant ses fonctions, le droit et le pouvoir de gérer les usines et de diriger la main d'oeuvre, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède:
 - 3.01.1 Le maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité des opérations et de la productivité en tenant compte du principe du respect mutuel.
 - 3.01.2 L'embauchage, le congédiement, la mise à la retraite, les mutations, les promotions en dehors de la convention collective, le classement, la suspension, la mise à pied, la rétrogradation ou les sanctions disciplinaires des employés; cependant, toute réclamation pour rétrogradation discriminatoire ou allégation à l'effet qu'un employé a été congédié ou qu'on a pris des mesures disciplinaires contre lui sans raison valable, peut être l'objet d'un grief de la part d'un employé, d'un groupe d'employés ou de l'Association et réglée de la manière prévue ci-après.
 - 3.01.3 En général, le droit de gérer l'entreprise industrielle de la Compagnie et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de fixer le nombre et l'emplacement des usines, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les programmes de production, le genre et l'emplacement des machines et des outils à employer, les procédés de fabrication et de montage, la conception et l'étude technique de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces qui entreront dans la fabrication des produits.

ARTICLE_4

DURÉE DE LA CONVENTION

- 4.01 La présente convention sera en vigueur du 1er juillet 1982 au 30 juin 1984.
- 4.02 Tel que prévu par le Code du Travail, la Compagnie et le syndicat s'entendent que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention tant et aussi longtemps que les opérations continueront.
- 4.03 Si l'une ou l'autre partie signifie son intention de modifier la convention, elle devra le faire par un avis écrit envoyé par courrier recommandé pas plus de quatre-vingt dix jours avant l'expiration de la convention, et les deux parties conviennent ici d'entamer les négociations au plus tard huit jours après la date de l'avis ainsi donné. Le tout en conformité avec le Code du Travail.

ARTICLE_5

DISCRIMINATION, LIBERTÉ DE L'EMPLOYÉ ET DISCIPLINE

- 5.01 Aucun employé ne devra être traité de façon différente des autres pour aucune raison quelconque. De plus on ne pourra mettre en danger ses droits d'ancienneté, ou encore, le mettre à pied ou le menacer, en raison de son adhésion ou de sa non-adhésion à l'Association ou à cause de sa nationalité, de son sexe, de sa couleur, ou de sa religion. De plus, le fait pour un employé d'en molester un autre ou de le gêner, de quelque façon que ce soit, dans son travail, peut entraîner le renvoi de l'employé fautif. L'Association reconnaît que la Compagnie est en droit d'interdire à toute personne non-employée par elle, de pénétrer dans son usine ou d'entrer sur ses propriétés pour y traiter de quoi que ce soit, à l'insu et sans l'autorisation du directeur des Relations Industrielles ou de son représentant.
- 5.02 Une copie émise par le département des Relations Industrielles de tout avertissement formel écrit et/ou réprimande à un employé, sera remise au délégué plein temps ainsi qu'à l'employé concerné sur convocation simultanée de ces deux personnes, lesquelles doivent tous deux accuser réception de ces documents en signant la copie de la

Compagnie au moment où ils reçoivent leur propre copie. Cette signature ne sera pas interprétée autrement que comme un accusé de réception. Seul ce document émis par le département des Relations Industrielles sera valide et officiel.

- 5.03 Tout avertissement formel écrit sera retiré du dossier de l'employé si un grief est soulevé à cause de cet avertissement selon la procédure des griefs en accord avec l'article 16 et que la décision finale soutient le grief. Tout ce qui précède s'appliquera également dans le cas d'une réprimande. Le même procédé sera suivi advenant le cas où il s'agirait simultanément d'une réprimande et d'un avertissement.
- 5.04 Lorsqu'un avertissement écrit est versé au dossier d'un employé et que celui-ci n'implique pas une suspension comme mesure disciplinaire, cet avertissement sera retiré du dossier de l'employé s'il n'y a pas d'autres avertissements écrits portés contre cet employé dans les neuf mois qui suivent. Les avertissements concernant une suspension disciplinaire seront retirés du dossier de l'employé s'il ne survient aucune plainte écrite d'aucune sorte dans les dix-huit mois qui suivent. Tout ce qui précède s'appliquera également dans le cas d'une réprimande. Le même procédé sera suivi advenant le cas où il s'agirait simultanément d'une réprimande et d'un avertissement.

ARTICLE 6

COLLABORATION

- 6.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie et l'association conviennent de se soumettre aux règlements du Chapitre V du Code du Travail du Québec respectant les grèves et contre-grèves. De plus, aucun employé ne commettra volontairement des actes pouvant entraîner des dommages ou la destruction des biens de la Compagnie. Tout employé qui enfreint les dispositions de la présente section est passible de renvoi immédiat.
- 6.02 Advenant le cas où les usines seraient fermées pour une raison quelconque, tout chef mécanicien de machine fixe ou mécanicien de machine fixe qui ne se présentera pas à son poste, au temps prescrit pour son équipe, sera remplacé par une autre personne acceptant de faire ce travail; cette personne sera choisie par la Compagnie. L'Association convient que cette personne ou ces personnes ne seront pas empêchées d'exécuter le travail qui leur sera confié dans les usines de la Compagnie ou sur ses propriétés. Plus particulièrement dans le cas d'une grève, de telles personnes seront autorisées par l'Association à traverser les lignes de piquetage qui pourraient être établies.

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

ARTICLE 7

AVIS DE RÉUNION

- 7.01 On ne pourra tenir de réunion de l'Association sur la propriété de la Compagnie ni y distribuer ou afficher des avis de l'Association sur la propriété de la Compagnie sans l'approbation du directeur des Relations Industrielles ou d'un représentant de la Compagnie autorisé par lui à s'occuper de ces questions. Par contre, il ne sera pas nécessaire d'obtenir une permission pour afficher sur les babillards de la Compagnie des avis annonçant une réunion générale ou spéciale tenue par l'Association en dehors de la propriété de la Compagnie, à condition que ces avis ne portent que des mots indiquant, en français ou en anglais, la date, l'heure et le lieu de la réunion et précisant qu'il s'agit d'une réunion générale ou spéciale.
- 7.02 La Compagnie fournira 8 babillards vitrés et sous verrous, où seront affichées des copies de la présente convention, les règlements d'atelier et les avis approuvés par les représentants désignés de la Compagnie. Une clé donnant accès à tous les babillards sera remise au délégué plein temps de l'Association.

ARTICLE 8

EMPLOIS, ANCIENNETÉ, MISES À PIED, PROMOTIONS ET MUTATIONS

- 8.01 Les dispositions suivantes, relatives aux emplois, mises à pied, promotions et mutations, ainsi qu'à l'ancienneté, s'appliqueront.
- 8.02 La Compagnie embauchera les personnes qu'elle juge compétentes.
- 8.03 Tout nouvel employé sera classifié immédiatement à la date d'embauchage à un taux qui ne sera pas inférieur à .60¢ du taux horaire du grade pour le travail qu'il effectue. Il recevra une augmentation de .10¢ à tous les mois jusqu'à ce qu'il atteigne le plafond de son grade.

- 8.04 Tout employé promu ou transféré d'une classification ou d'un grade à un autre ou d'un département à un autre, sera reclassifié et recevra le taux de base de sa nouvelle classification ou grade, le lundi suivant sa promotion, reclassification ou mutation. Tout délai excédant cette période, sera rétroactif, dans tous les cas. Le taux de base ne sera pas inférieur à 0.15¢ au-dessous du taux établi pour le nouveau grade ou la nouvelle classification à laquelle il y a eu mutation, et l'employé concerné recevra 0.05¢ à tous les mois en trois étapes pour en arriver au taux établi pour son nouveau grade ou sa nouvelle classification. Dans les cas de mutation à un grade supérieur ou de transfert à un grade égal ou supérieur au sien, aucun employé ne subira une diminution de salaire en vertu de ce paragraphe. Dans les cas de mutation à un grade inférieur occasionnée par une mise à pied, le principe du taux de base ne s'appliquera pas. Lors d'un transfert temporaire d'employé(s) d'un département à un autre, nécessité par une fluctuation de travail, l'ancienneté s'appliquera lorsque ce sera pratique de le faire.
- 8.04.1 Lorsqu'il deviendra nécessaire d'utiliser temporairement un ou des employés de grade supérieur sur un travail de journalier, l'employeur choisira parmi les employés ayant le moins d'ancienneté pourvu que ce soit pratique de le faire.
- 8.05 La durée de l'emploi est appelée temps de service et pour les fins de la présente convention, les mots "service" et "ancienneté" sont synonymes.
- 8.06 Advenant la mise à pied d'un employé régulier, l'employé possédant le moins d'ancienneté dans cette classification, dans le département, sera déplacé et il pourra supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté dans n'importe quel emploi à son choix à l'intérieur de ce même département, à condition que cet employé puisse remplir les exigences de cet emploi.
- 8.06.1 S'il n'y a aucun emploi qu'il puisse occuper dans son département ou s'il a choisi de sortir de son département, il peut revendiquer le poste de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans un autre département pourvu qu'il ait plus d'ancienneté que l'employé supplanté et que ce nouvel emploi soit similaire à celui qu'il occupait dans son propre département et qu'il puisse remplir les exigences de cet emploi. Tout travail, grade 1 et/ou 2, sera considéré comme étant similaire à son travail, ou il pourra retourner à un travail qu'il aura déjà effectué sur un poste obtenu par affichage. Toutefois, un travail effectué, obtenu ou non par affichage, avant la date de la signature de cette convention, sera reconnu comme ayant été obtenu par affichage. Il n'y aura aucun changement de grade ou de classification à moins qu'il y ait eu un affichage au préalable.

- 8.06.2 Lorsqu'un doute subsistera quant aux qualifications de l'employé pour effectuer un travail, un essai de trois périodes de relève lui sera accordé.
- 8.06.3 L'employé supplanté suivra le procédé explicité dans 8.06 et 8.06.1.
- 8.06.4 Tout employé déplacé et/ou supplanté peut choisir d'être mis à pied au lieu d'accepter un autre emploi, mais doit renoncer par écrit. Il est entendu que cette renonciation peut rendre l'individu passible de ne pas recevoir des prestations de chômage.
- 8.06.5 Les employés mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté inversement à leur mise à pied, à l'emploi qu'ils occupaient lors de la mise à pied et/ou à leur emploi original, selon ce qui adviendra en premier lieu.
- 8.06.6 Les employés déplacés et/ou supplantés retourneront à leur emploi original et à leur département dès qu'il y aura du travail disponible.
- 8.07 Il est convenu qu'une liste des employés rappelés au travail sera fournie au secrétaire-archiviste et au délégué plein temps de l'Association dans les 48 heures du rappel et de plus, il est aussi convenu que le rappel des employés se fera dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- 8.08 Dans les cas de mutations de personnel, non attribuables à une mise à pied, aucun employé ne devra subir une diminution de son salaire horaire, sauf si sa mutation est attribuable à son inhabileté dans l'exécution du travail projeté, ou encore, à moins que la mutation ne soit faite à la demande de l'employé lui-même. Une attention particulière sera accordée aux employés ayant atteint l'âge de 60 ans et ayant, au moins 20 années de service continu, ainsi qu'aux employés qui seraient contraints d'accepter un emploi moins rémunérateur à cause d'un accident industriel subi dans les usines de la Compagnie.
- 8.09 La Compagnie convient d'afficher sur les babillards dans ses ateliers durant trois jours ouvrables, l'avis de tout poste vacant, qui est couvert par les stipulations du présent contrat, dès qu'ils surviennent. Les employés désirant obtenir ce poste vacant, devront faire une demande par écrit durant la période d'affichage.

8.09...suite

Une copie contresignée par le contremaître sera remise à l'applicant. La Compagnie fera son choix dans les cinq jours ouvrables suivant en prenant en considération:

- a) L'employé ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait les aptitudes et les dispositions nécessaires pour remplir la tâche de façon efficace.
- b) Si le poste n'est pas comblé, la Compagnie pourra combler cet emploi à la suite d'un deuxième affichage avisant ainsi qu'une période d'entraînement sera accordée au postulant choisi. Cette période d'entraînement pour un employé qui change de famille d'emploi débutera au taux tel qu'établi à l'annexe "K". Il recevra une augmentation de .10¢ cents l'heure à tous les deux mois jusqu'à ce qu'il ait atteint le plafond du grade du poste. La Compagnie pourra également combler cet emploi en embauchant un employé qualifié lorsqu'il sera nécessaire d'avoir un employé déjà formé.

Le délégué plein temps syndical recevra une liste de tous ceux qui ont fait une demande avant que la Compagnie fasse son choix. L'Association ou l'employé peut soulever un grief selon l'article régissant la procédure des griefs concernant tout choix litigieux. Les mots "poste vacant" tels qu'utilisés dans cette sous-section 8.09 signifient tout poste vacant qui devra être comblé sur une base régulière et continue et ne doivent pas se rapporter à des postes qui ont été laissés temporairement vacants à cause de congés, vacances, maladie, deuil, congé sans solde, mise à pied, suspensions et autres absences de même nature. Les postes laissés temporairement vacants, tels qu'utilisés dans ce paragraphe seront limités à une période de temps ne devant pas excéder trois semaines ou selon le consentement mutuel des parties.

Un employé transféré sur affichage sera considéré comme l'employé possédant le moins d'ancienneté dans sa nouvelle classification pour une période de six (6) mois en cas de mise à pied. Également, pendant les trois premiers mois qui suivent son transfert, un employé qui a été transféré pour une période d'entraînement selon l'annexe "K" sera privé de ses droits d'ancienneté quant au choix de son équipe. Cependant, par entente mutuelle de la Compagnie et de l'Association, les employés ayant des problèmes particuliers, tels que: accident de travail, maladie ou changement technologique, pourront être exemptés de la ou des périodes ci-haut mentionnées.

Durant les périodes ci-haut mentionnées, l'employé ne sera pas éligible aux postes à combler par affichage. Dans tous les cas, les employés choisis dans un poste inférieur à leur grade, ne pourront faire plus d'une demande par année. Les employés en mise à pied seront considérés éligibles au poste à combler par affichage aux conditions suivantes:

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

- 8.09.1 Lorsque pour des raisons techniques, il serait impossible d'attribuer un grade à une nouvelle tâche, celle-ci devra quand même être affichée et le candidat choisi sera payé rétroactivement à la date qu'il a été choisi. Au moment où le grade est défini, l'employé choisi aura le privilège de retourner à son ancien poste si le grade n'est pas supérieur à celui qu'il détient présentement. Dans le cas où une nouvelle classification sera établie par la Compagnie, elle le sera dans une période n'excédant pas deux mois.
- 8.09.2 Le délégué plein temps sera en tout temps avisé du nom du postulant choisi après affichage, avant que celui-ci n'ait débuté à son nouveau travail.
- 8.10 Lorsqu'un employé sera appelé à faire partie d'une équipe de nuit ou de jour, la Compagnie l'en avisera par écrit trois jours de calendrier à l'avance du changement d'équipe. Advenant le cas d'une longue fin de semaine, l'employé sera avisé d'un changement d'équipe quatre jours de calendrier avant. Dans le cas de mutations d'une équipe à une autre, l'ancienneté sera considérée pourvu que l'employé ait la compétence de faire face aux exigences de la tâche pleinement et de manière satisfaisante, sauf dans les cas où le but de cette mutation est de parer à des difficultés temporaires d'opération ou quand il s'agit de la formation d'employés. Le terme "temporaire" utilisé dans cette sous-section pour aucune considération, n'excédera trois semaines. Les mutations de l'équipe de jour à l'équipe de nuit et vice-versa se feront selon l'ancienneté considérée à l'intérieur de chaque département à moins qu'il n'y ait un poste vacant ou une mise à pied dans lequel cas c'est l'ancienneté globale qui s'appliquera pourvu que l'employé ait la compétence de faire face aux exigences de la tâche pleinement et de manière satisfaisante.

- 8.11 L'ancienneté ne sera reconnue qu'après deux mois de calendrier de service dans l'espace de trois mois consécutifs; cependant, à cette date, l'employé sera considéré comme ayant accumulé deux mois d'ancienneté. Tout employé mis à pied avant la fin de la période ci-haut mentionnée et ré-embauché dans l'espace d'un mois de calendrier sera obligé de compléter seulement le nombre de journée qui lui reste à travailler de sa période originale de probation pour devenir un employé permanent. De plus après entente avec l'Association, la Compagnie peut prolonger la période de probation d'un employé. Dans de tels cas, l'employé concerné n'atteindra pas le statut d'employé permanent à moins d'avoir complété la période de probation prolongée. Il est convenu de part et d'autre qu'on n'accordera pas de crédit pour les périodes pendant lesquelles il n'y a pas eu de service rendu à la Compagnie, sauf dans les cas visés au paragraphe 8.12 ci-dessous.
- 8.12 Un employé qui est mis à pied pour manque de travail continue d'accumuler des crédits d'ancienneté pendant la période de congé si cette période ne dépasse pas quatre mois.
- Un employé qui est mis à pied pour manque de travail ne perd pas l'ancienneté qui est à son crédit à la date de congé, à condition que la durée du congé ne dépasse pas un an dans le cas des employés qui ont un an ou moins de service continu lors de la mise à pied, deux ans dans le cas des employés qui ont plus d'un an et moins de deux ans de service continu lors de la mise à pied et de trois ans dans le cas des employés qui ont deux ans et plus de service continu au moment de la mise à pied.
- 8.13 Un employé perdra son droit d'ancienneté pour les raisons suivantes:
- 8.13.1 Lorsqu'il quitte volontairement son emploi à la Compagnie.
- 8.13.2 Lorsqu'il est renvoyé pour une raison valable.
- 8.13.3 Lorsque s'appliquent les conditions exposées au paragraphe 8.12 ci-dessus.
- 8.13.4 Lorsqu'il est avisé de reprendre le travail, après un congé, et qu'il omet de prévenir la Compagnie, dans les cinq jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis de rappel de son désir de revenir, ou s'il ne retourne pas au travail dans les cinq jours ouvrables qui suivent la réception dudit avis, par poste recommandée.

- 8.13.5 Toute absence de plus de deux jours qui n'est pas rapportée, à moins que, en cas de maladie ou d'incapacité physique, l'employé ne présente un certificat médical à la Compagnie au plus tard le jour où il reprend son travail; ou, si cette absence est due à une ou des causes autres que la maladie, ou l'incapacité physique, à moins que l'employé ne présente à la Compagnie, au plus tard le jour où il reprend son travail, une explication valable de cette absence. Lorsque par suite d'absences rapportées et justifiées par des raisons valables, un employé ne se sera pas présenté au travail pendant une période de deux ans, il sera considéré comme ayant mis un terme à son emploi avec la Compagnie et il aura perdu ses droits d'ancienneté. Toutefois cette période de restriction ne s'appliquera pas à un employé ayant subi un accident de travail à l'emploi de la Compagnie.
- 8.14 Lorsqu'il devient nécessaire de mettre à pied un ou plusieurs employés permanents, la Compagnie convient de soumettre au secrétaire archiviste de l'Association et délégué plein temps, quatre (4) jours ouvrables ou plus avant que ne débute la mise à pied, une liste des employés qui vont être mis à pied. Le délégué plein temps a le droit d'en appeler à la Compagnie s'il estime qu'il y a injustice dans la mise à pied proposée. Les employés devant être mis à pied en seront avisés par la Compagnie deux jours ouvrables avant que ne débute la mise à pied.
- 8.15 La Compagnie fournira à l'Association une liste de temps du service indiquant la situation de chaque employé ainsi que sa fonction et sa catégorie. Cette liste sera révisée semestriellement, le 31 octobre et le 30 avril de chaque année et sera remise à l'Association dans les trois (3) semaines suivant les dates indiquées ci-dessus. De plus, aux mêmes dates, la Compagnie fournira à l'Association une liste de tous les employés mis à pied indiquant à ce moment leur temps de service, la date de leur mise à pied ainsi que leur classification. De plus, la liste publiée le 30 avril indiquera le pourcentage de paye de vacances de chaque employé.
- 8.16 Le temps de service d'un employé ne sera pas affecté par un congé autorisé par la Compagnie. Il est reconnu que la Compagnie accordera des congés pour maladie après que l'employé aura présenté un certificat médical. La Compagnie peut accorder des congés pour toute autre raison sérieuses telle que cours de perfectionnement et recyclage.
- 8.17 Les employés qui auront 65 ans à compter du 1er juillet 1982 pourront travailler le temps nécessaire pour qu'ils deviennent éligibles au plan de pension en vigueur.

ARTICLE 9

SALAIRES

- 9.01 À compter du 1er juillet 1982, les taux de salaires apparaissant à l'annexe 'A' s'appliqueront à tous les employés régis par cette convention.
- 9.02 Un employé qui se présente au travail à la demande de la Compagnie recevra au moins quatre heures de paye au taux régulier, à moins que la Compagnie ne soit pas en mesure de lui procurer le travail pour lequel il est requis, en raison d'une interruption de l'énergie, d'une grève, d'une inondation, d'un incendie ou de toutes autres causes sur lesquelles la Compagnie n'a pas de contrôle.
- 9.02.1 Les employés qui sont victimes d'un accident grave encourant une perte de temps (tel que défini dans la loi des Accidents de Travail) recevront le salaire régulier de l'équipe sur laquelle ils travaillent au moment où l'accident est arrivé. Si un tel accident se produit le samedi, le dimanche ou un jour de congé, l'employé sera payé pour les heures travaillées à temps supplémentaire ou l'équivalent de huit (8) heures de paie à son taux de base régulier, lequel sera le plus élevé.
- 9.03 Une majoration de vingt-huit cents (.28¢) et trente-cinq cents (.35¢) l'heure, en plus du salaire quotidien ordinaire, sera payé pour le travail exécuté par la deuxième équipe (16:00 à 24:00) et la troisième équipe (00:01 à 08:00) respectivement. Cette majoration sera considérée comme partie du taux régulier lors du calcul de la rémunération des heures supplémentaires.
- 9.04 Advenant le décès de l'épouse, de l'époux, de la mère, du père, d'un enfant, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, il sera accordé à celui-ci un maximum de trois jours de congé et d'une journée de congé dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur. Ces journées de congé seront payées au taux régulier de l'employé, multiplié par le nombre d'heures prévues pendant cette période pour une équipe de travail régulière. Dans tous les cas qui précèdent, l'employé concerné doit avoir assisté aux funérailles pour avoir droit à l'indemnité de décès.

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

ARTICLE 10

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 10.01 La semaine régulière de travail consistera en une semaine de base de quarante heures et en une journée régulière de huit heures de travail par équipe du lundi au vendredi.
- 10.02 Les heures de travail pour une opération de deux équipes seront comme suit:
- Équipe de jour: 07:00 à 12:00
13:00 à 16:00
- Équipe de nuit: 16:00 à 24:00
- Les heures de travail pour une opération de trois équipes seront comme suit:
- Première équipe: 08:00 à 16:00
Deuxième équipe: 16:00 à 24:00
Troisième équipe: 00:01 à 08:00
- 10.03 Le taux pour le temps supplémentaire sera d'une fois et demi (1 1/2) le taux horaire régulier de l'employé sauf dans les cas stipulés autrement.
- 10.04 Le temps supplémentaire sera payé aux employés payés à l'heure, régis par la présente convention (sauf les chefs mécaniciens de machine fixe et les mécaniciens de machine fixe) pour les heures effectuées au-delà des heures ci-haut mentionnées durant n'importe quel jour ou équipe de travail. Par contre toutes les heures travaillées avant le début des équipes régulières de travail seront en tout temps payées aux taux des heures supplémentaires.

- 10.05 Le travail accompli le samedi sera payé au taux des heures supplémentaires. Le travail accompli le dimanche sera payé temps double, c'est-à-dire deux fois le taux régulier. Les termes de ce paragraphe ne s'appliquent pas aux chefs mécaniciens de machine fixe ni au mécaniciens de machine fixe. La politique concernant le temps supplémentaire des chefs mécaniciens de machine fixe et des mécaniciens de machine fixe est explicite dans le paragraphe 10.06.
- 10.06 Les chefs mécaniciens de machine fixe et les mécaniciens de machine fixe seront payés au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures durant lesquelles ils auront travaillé pendant une quelconque semaine après qu'ils auront complété le nombre d'heures constituant les semaines régulières de travail telles que mentionnées aux paragraphes 10.01 et 10.02 de cet article 10.
- 10.07 Le travail accompli durant les congés énumérés dans les paragraphes 11.01 et 11.02 de cette convention sera payé au taux des heures supplémentaires. De plus, l'employé s'il est éligible, recevra un montant égal à son taux régulier multiplié par le nombre d'heures qui auraient constituées cette journée si, au lieu d'être une journée de congé, elle avait été une journée régulière.
- 10.08 Les chefs mécaniciens de machine fixe et les mécaniciens de machine fixe travaillant durant un congé statutaire payé recevront une journée de congé payée pendant la semaine où a lieu le congé. Ils devront déterminer la date de cette journée avec leur contremaître au moins deux semaines à l'avance. Le salaire d'une telle journée de congé payée sera calculé sur le taux horaire régulier de l'employé concerné multiplié par le nombre d'heures dans ce qui aurait été une journée régulière de travail. De plus, les congés des fêtes seront distribués rotativement sur une base de 2 ans.
- 10.09 Tout employé qui sera requis par la Compagnie d'effectuer du temps supplémentaire en sera avisé en autant que possible avant le début des heures régulières de travail de son équipe et/ou avant midi pour les équipes régulières de jour.
- 10.10 La Compagnie distribuera le temps supplémentaire équitablement parmi les employés assignés aux différentes tâches à l'intérieur du département et entre les équipes de travail.
- 10.11 Quand du temps supplémentaire est requis, l'employé de production qui effectue le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis, aura la priorité de continuer cette tâche en temps supplémentaire.

- 10.12 Dans le cas des employés affectés aux services, soit opérateurs de véhicules, vérificateurs réception, vérificateurs expédition, électriciens et mécaniciens, une fiche pour chaque classification d'employés sera maintenu du temps supplémentaire travaillé et refusé. L'employé ayant le moins de temps supplémentaire à cette fiche aura priorité pour le temps supplémentaire à effectuer. Pour ces employés, la cédule 13.04 s'applique le samedi et le dimanche.
- 10.13 Les employés peuvent refuser de travailler du temps supplémentaire à condition qu'il y ait d'autres employés qualifiés et disposés à travailler à l'intérieur du département. Cependant, si les employés concernés refusent, les employés classifiés possédant le moins d'ancienneté pour ce genre de travail sur l'équipe de travail et à l'intérieur du département seront obligés d'effectuer le temps supplémentaire exigé. De plus, les employés ne pourront pas refuser d'effectuer du temps supplémentaire s'il est requis d'une façon générale dans un département.
- 10.14 Pendant les heures de temps supplémentaire qui suivent un quart de huit heures complet, après un repos initial de dix minutes, il y a un arrêt de dix minutes toutes les deux heures et un arrêt pour repas toutes les quatre heures et ainsi de suite.

ARTICLE 11

CONGÉS RÉMUNÉRÉS

- 11.01 Les congés rémunérés suivants seront observés annuellement durant la période de la convention collective.
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An (équipe de jour)
 - Veille du Jour de l'An (autres équipes)
 - Vendredi Saint
 - Fête de la Reine
 - St-Jean-Baptiste
 - Fête de la Confédération
 - Fête du Travail
 - Jour d'Action de Grâce
 - Noël
 - Lendemain de Noël (équipe de jour)
 - Veille de Noël (autres équipes)
 - Deux congés flottants
- 11.02 Ces congés seront rémunérés au taux du salaire régulier multiplié par le nombre d'heures correspondant à la journée régulière de travail. Tous les congés coïncidant avec un samedi ou un dimanche seront reportés au lundi suivant.

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

- 11.02.1 À l'option de l'employé, un congé payé qui aura normalement lieu durant la période de ses vacances pourra être reporté et observé le premier jour ouvrable qui précède ou suit ses vacances. L'employé doit aviser la Compagnie, au moins une semaine à l'avance de ses vacances, qu'il désire exercer cette option.
- 11.03 Règle générale, ces provisions, en autant qu'elles se rapportent aux jours de congé rémunérés, ne s'appliqueront qu'aux employés permanents payés à un taux horaire et qui travaillent une journée entière le jour précédant et le jour suivant la fête concernée. Un employé se présentant au travail avec plus d'une heure de retard sera considéré comme n'ayant pas travaillé sa période de relève au complet.
- 11.04 Un employé qui est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident sera payé pour le premier congé payé suivant lequel il aurait eu droit s'il avait travaillé aux termes de la présente convention, sauf dans les cas où les congés payés surviennent des jours de congés consécutifs. Quand les congés payés surviennent des jours consécutifs, -e.g. Noël et la veille de Noël - il sera payé pour les deux congés payés.
- 11.05 La Compagnie payera en plus des provisions de l'article 11.04 à l'employé qui sera absent pour cause de maladie ou accident, la différence entre (a) le montant à temps régulier qu'il aurait reçu en temps normal s'il avait été qualifié pour un congé ou des congés conformément à l'article 11.03 et (b) le montant de compensation qu'il reçoit en vertu de sa maladie ou accident comme suit:
- a) Pour les employés ayant un an mais moins que trois ans de service - pour les congés qui tombent en dedans d'une période de 12 mois à compter de la première journée de son absence.
 - b) Pour les employés ayant plus de trois ans de service - pour les congés qui tombent en dedans d'une période de 24 mois à compter de la première journée de son absence.

ARTICLE 12

VACANCES PAYÉES

- 12.01 La Compagnie s'engage à échelonner ces congés sur les deux dernières semaines de juillet, à chaque année, mais elle se réserve le droit de modifier le tableau des congés si ses engagements sont tels que la fermeture de l'usine, à cette période, entraînerait des pertes de revenu pour elle ou pour ses clients. La Compagnie accordera des congés annuels payés à tous les employés régis par la présente convention d'après le barème ci-après indiqué. Pour les employés de la maintenance, les vacances pourront être prises sur demande du début juin à la fin d'août après entente mutuelle.
- 12.01.1 Tel que prévu d'après la loi sur les normes de travail pour les employés n'ayant pas encore une année entière de service continu pour la Compagnie.
- 12.01.2 Deux semaines de vacances aux employés qui ont au moins un an et pas plus de trois (3) ans (moins un jour) de service continu: ces employés recevront cinq pour cent (5%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.
- 12.01.3 Deux semaines de vacances aux employés qui ont au moins trois (3) ans et pas plus de cinq (5) ans (moins un jour) de service continu; ces employés recevront six pour cent (6%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.
- 12.01.4 Trois semaines de vacances aux employés qui ont cinq (5) ans et pas plus de treize (13) ans (moins un jour) de service continu; ces employés recevront sept pour cent (7%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.
- 12.01.5 Quatre semaines de vacances aux employés qui atteignent treize (13) ans de service continu au premier juillet; ces employés recevront neuf pour cent (9%) de leur rémunération totale payée par la Compagnie pour leur travail pendant la période de douze mois finissant le 30 avril de l'année au cours de laquelle ils prennent leurs vacances.

- 12.02 Les troisième et quatrième semaines de vacances peuvent être prises immédiatement après la deuxième semaine de vacances ou elles peuvent être accordées à une date antérieure ou postérieure selon la situation des affaires de la Compagnie, ses besoins et ses engagements. La décision concernant quand la troisième et la quatrième semaines de vacances pourront être prises, se fera par entente mutuelle entre la Compagnie et l'employé concerné.
- 12.03 Le temps de service continu sera calculé d'après le temps de service de l'employé tel qu'il est inscrit sur la fiche d'emploi.
- 12.04 La Compagnie convient d'aviser quant à la période de vacances, le ou avant le 27 février de chaque année.
- 12.05 Un employé qui a abandonné de lui-même son emploi, après avoir donné un avis de 48 heures à la Compagnie de son intention de partir, recevra, une semaine après la réception de sa dernière paie, une compensation pour ses vacances, conformément au barème ci-haut établi.
- 12.06 Un employé ayant été mis à pied recevra au moment des vacances annuelles ou lors de sa mise à pied, si c'est le désir de l'employé, sa paye de vacances, conformément au barème ci-haut établi. Si l'employé néglige d'en faire la demande au moment de sa mise à pied, sa paye de vacances sera automatiquement reportée aux vacances annuelles.

ARTICLE 13

TEMPS DE REPOS, DINERS, EQUIPES ET NETTOYAGES

- 13.01 La Compagnie cédulera deux périodes de repos de 10 minutes chacune, pendant chaque quart; ces périodes de repos pourront être changées par la Compagnie après qu'elle en aura avisé l'Association. Chaque employé pourra prendre une période de 5 minutes avant les repas et à la fin du quart pour nettoyage. Une période d'une heure non-payée pour les repas sera donnée pour le quart de jour et une période payée d'une demi-heure sera donnée pour tous les autres quarts. Il n'y aura pas d'équipes rotatives.
- 13.01.1 Cédule pour équipe de jour (07:00 à 16:00)
- | | | |
|---------------|---|-----------|
| 09:15 à 09:25 | - | repos |
| 11:55 à 12:00 | - | nettoyage |
| 12:00 à 13:00 | - | dîner |
| 14:20 à 14:30 | - | repos |
| 15:55 à 16:00 | - | nettoyage |

13.01.2 Cédule pour équipe de nuit (16:00 à 24:00)

18:00 à 18:10	-	repos
19:55 à 20:00	-	nettoyage
20:00 à 20:30	-	repas
22:00 à 22:10	-	repos
23:55 à 24:00	-	nettoyage

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

09:15 à 09:25	-	repos
11:55 à 12:00	-	nettoyage
12:00 à 12:30	-	dîner
14:20 à 14:30	-	repos
15:55 à 16:00	-	nettoyage

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

18:00 à 18:10	-	repos
19:55 à 20:00	-	nettoyage
20:00 à 20:30	-	repas
22:00 à 22:10	-	repos
23:55 à 24:00	-	nettoyage

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

02:00 à 02:10	-	repos
03:55 à 04:00	-	nettoyage
04:00 à 04:30	-	repas
06:00 à 06:10	-	repos
07:55 à 08:00	-	nettoyage

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

07:00 à 18:00	-	
18:00 à 04:00	-	

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

09:15 à 09:25	-	repos
11:55 à 12:00	-	nettoyage
12:00 à 13:00	-	dîner
14:20 à 14:30	-	repos
15:55 à 16:05	-	repos
17:55 à 18:00	-	nettoyage

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

20:00 à 20:10	-	repos
21:55 à 22:00	-	nettoyage
22:00 à 22:30	-	repas
23:55 à 00:05	-	repos
02:00 à 02:10	-	repos
03:55 à 04:00	-	nettoyage

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

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

Les opérations continues de trois équipes utiliseront leurs cédules régulières de travail.

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

09:15 à 09:25	-	repos
11:55 à 12:00	-	nettoyage

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

14:20 à 14:30	-	repos
16:55 à 17:00	-	nettoyage

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

09:15 à 09:25	-	repos
11:55 à 12:00	-	nettoyage
12:00 à 12:30	-	repas
14:55 à 15:00	-	nettoyage

13.05 La Compagnie n'utilisera jamais plus de trente-cinq employés pour travailler sur des équipes telles que mentionnées dans le paragraphe 13.01.5 tout en tenant compte de la pratique du passé.

ARTICLE 14

DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

14.01 Ce sera une condition d'embauchage pour la durée de la présente convention que tous les employés régis par la présente unité de négociation, tel que stipulé à l'article 1, et qui sont sujets aux dispositions de cette convention, paieront sous forme de déductions à la source,

une cotisation syndicale hebdomadaire équivalente aux tarifs de l'Association conformément à la sous-section 14.03 ci-après.

- 14.02 La Compagnie convient de déduire du salaire de tout nouvel employé une cotisation hebdomadaire égale à la cotisation décrétée par l'Association; une telle déduction devant débiter avec la première paye. Le fait de payer la cotisation syndicale dès sa première paye ne changera pas pour autant la situation d'un employé à l'égard de la période de probation prévue dans la présente Convention Collective.
- 14.03 La Compagnie retiendra le montant des cotisations fixées de temps à autre par la constitution de l'Association Internationale des Machinistes et soumise à la Compagnie par l'Association. À cet égard, toutefois, il est mutuellement convenu que si la paie revenant à un employé est inférieure au montant de la contribution hebdomadaire, la retenue sera reportée à la semaine suivante. Si l'Association désire changer le montant de la contribution hebdomadaire syndicale, elle devra en aviser la Compagnie par écrit et afficher une copie de cet avis sur les tableaux d'affichage dans les ateliers, au moins trois semaines avant la date de changement du montant de la contribution hebdomadaire. Ce changement entrera alors en vigueur pour le montant fixé par l'Association. La Compagnie remettra au trésorier de l'Association les montants des cotisations perçues avec un rapport à l'appui une fois par mois au plus tard le 15 du mois suivant l'échéance.
- 14.04 L'Association convient par les présentes d'indemniser la Compagnie et de la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait survenir à la suite de la retenue à la source de la contribution hebdomadaire.

ARTICLE 15

DÉLÉGUÉS D'ATELIER

- 15.01 L'Association, par l'intermédiaire de son bureau, peut nommer un délégué dans chaque département, lequel sera nommé délégué de département. De plus, il est reconnu qu'un délégué de département peut remplacer un autre délégué de département durant l'absence de ce dernier.
- 15.02 Les délégués de département, y compris le délégué plein temps, devront agir conformément à la procédure établie dans l'article suivant, intitulé "Procédure des griefs".

- 15.03 Un délégué de département, après avoir obtenu la permission de son contremaître, sera autorisé à quitter son lieu de travail régulier sans perte de salaire, pour une période de temps ne devant pas excéder trente (30) minutes afin d'enquêter à l'intérieur de son département au sujet d'un grief ou dans le but de régler un grief, et il devra ensuite se rapporter à son contremaître avant de reprendre son travail. Si le contremaître croit être trop préoccupé par des problèmes de production pour abandonner son travail en cours, il réfèrera le délégué de département au contremaître général pour la permission requise. Une telle permission ne sera pas injustement refusée. Une seule période de trente (30) minutes seulement sera accordée pour chaque grief. Si le délégué de département croit avoir besoin de plus de temps, il aura le choix, soit de demander un rendez-vous à son contremaître pour discuter ce qu'il croit être un grief "bona fide", soit de référer le cas au délégué plein temps durant les périodes de temps qui lui sont accordées pour rencontrer les délégués de département relativement à des affaires découlant de plaintes ayant été portées à l'attention des délégués de département.
- 15.04 L'Association fournira à la Compagnie une liste de tous les membres de son comité exécutif, délégués d'atelier, délégué plein temps, de même que tous les changements apportés à cette liste au fur et à mesure qu'ils se produiront.
- 15.05 Le délégué plein temps, s'occupera sur le terrain de la Compagnie, des affaires de l'Association concernant, de façon générale, les enquêtes, consultations et avis relatifs à des plaintes ou griefs au sujet des membres de l'unité de négociation, mais il n'utilisera pas ces périodes de temps pour s'occuper des problèmes relatifs à l'organisation ou à l'administration de l'Association. Il sera obligé de poinçonner à la fin des heures régulières de travail pour l'équipe de jour.
- 15.05.1 La Compagnie mettra à la disposition du délégué plein temps un bureau adéquatement meublé.
- 15.05.2 Il est entendu et convenu que le dit bureau doit être utilisé seulement pour les affaires de l'Association concernant les plaintes ou les griefs au sujet de membres de l'unité de négociation, à moins qu'une permission écrite du surintendant de l'usine ou du directeur des relations industrielles n'ait été obtenue.

15.05.2 La Compagnie mettra à la disposition du délégué plein temps un bureau adéquatement meublé. Il est entendu et convenu que le dit bureau doit être utilisé seulement pour les affaires de l'Association concernant les plaintes ou les griefs au sujet de membres de l'unité de négociation, à moins qu'une permission écrite du surintendant de l'usine ou du directeur des relations industrielles n'ait été obtenue.

- 15.06 La personne élue ou appointée pour représenter l'Association sur une base plein temps dans l'usine continuera d'accumuler l'ancienneté ainsi que tout autre bénéficiaire qui lui serait crédité si elle était au travail. À la fin de son terme, elle retournera à son travail, si le travail est disponible ou au même grade.
- 15.07 Le délégué plein temps sera sujet aux conditions suivantes:
- a) Cette personne devra poinçonner à l'entrée et à la sortie et sera rémunérée à son taux horaire régulier jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine.
 - b) La personne désignée ou élue par l'Association sera payée deux grades plus élevés que son grade régulier, mais n'excédant pas le taux de grade dix (10).
 - c) La Compagnie fournira un bureau meublé tel que prévu par l'article 15.05.1.
 - d) Une permission doit être accordée par le contremaître du département ou son représentant pour toutes discussions entre les employés et le délégué plein temps. Aucune permission ne sera refusée sans raison valable.
 - e) Un horaire de travail pour le délégué plein temps sera préparé par l'Association et approuvé par la Compagnie.
 - f) Tout changement à l'horaire tel qu'approuvé doit être sanctionné par le directeur des relations industrielles ou son représentant.
 - g) Les précisions de l'article 15.06 prévaudront tant qu'à l'accumulation de l'ancienneté.

ARTICLE 16

PROCÉDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 16.01 Comité des Relations ouvrières
- 16.01.1 L'Association élira un comité de six employés membres de l'Association, qui sera connu sous le nom de "Comité des griefs".
- 16.01.2 Le comité des griefs remplira les fonctions précisées à la sous-section (16.02.3) ci-dessous et aura le droit de mettre en vigueur les dispositions de la convention à tous les cas de griefs qu'il jugera être de bonne foi. Le comité des griefs n'aura ni le pouvoir ni le droit d'apporter des amendements, de faire des changements ou d'ajouter à la présente convention, de quelque façon que ce soit.

- 16.01.3 Seuls trois des six membres du comité des griefs seront chargés d'un même grief en même temps. L'un de ces trois membres sera , le délégué plein temps.
- 16.01.4 Rien dans cette entente ne sera interprété comme limitant le droit inhérent des employés de rencontrer le directeur de la fabrication, son adjoint, le surintendant de l'usine ou le directeur des relations industrielles pour y discuter de toute matière quelconque.
- 16.02 Règlement des griefs:
- 16.02.1 La procédure qui devra être suivie pour le règlement des griefs entre un ou plusieurs employés, ou l'Association ou la Compagnie est la suivante:
- 16.02.2 Dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement ou de la connaissance d'un tel évènement, l'employé seul ou accompagné du délégué de département, devra d'abord approcher son contremaître pour obtenir une entrevue et faire entendre son grief, donnant en même temps à son contremaître un bref résumé oral de son grief. Le contremaître devra alors fixer une rencontre qui aura lieu pas plus de quatre (4) heures ouvrables après, durant les heures régulières de travail de l'employé concerné.
- 16.02.3 Si l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, qui doit lui être rendue en dedans d'une journée ouvrable et, s'il désire poursuivre sa réclamation, il doit présenter dans un délai de cinq jours de calendrier son grief par écrit, soit en français, soit en anglais, au délégué de son département qui, à son tour, le soumettra à l'attention du Comité des griefs.
- 16.02.4 Le Comité des griefs, s'il estime que le grief est justifié, devra le porter à l'attention du représentant autorisé de la Compagnie chargé de ces questions dans un délai de cinq jours de calendrier. Si on n'arrive pas à un règlement satisfaisant après deux jours ouvrables, le Comité des griefs peut rencontrer le plus haut représentant de la Compagnie chargé de ces questions à Sherbrooke dans un délai de cinq jours de calendrier, afin de faire une nouvelle tentative de règlement.
- 16.02.5 Les délais tels que mentionnés aux sous-paragraphes peuvent être prolongés par entente entre les deux parties.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.03 Arbitrage

16.03.1 Si le grief n'est pas réglé à la suite de la procédure ci-dessus décrite, la Compagnie ou l'Association peuvent dans un délai de trente jours de calendrier s'en remettre à l'arbitrage en vertu du Code du Travail. Tout arbitrage ou conseil d'arbitrage ne pourra qu'interpréter et mettre en vigueur les dispositions de la présente convention et non de les changer ou d'y ajouter de quelque manière. La décision du conseil d'arbitrage sera définitive et liera les deux parties.

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

ARTICLE 17

ASSURANCE COLLECTIVE

- 17.01 La Compagnie paiera directement à l'assureur de l'Association les montants mentionnés ci-dessous pour ses employés assurés.

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

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

À compter du 1er juillet 1982:

Plan familial\$16.75 par mois
Célibataire sans dépendant\$14.25 par mois

À compter du 1er juillet 1983:

Plan familial\$21.00 par mois
Célibataire sans dépendant\$18.50 par mois

ARTICLE 18

TEXTE IMPRIMÉ DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 19

SÉCURITÉ, SANTÉ ET HYGIÈNE

- 19.01 La Compagnie et l'Association reconnaissent qu'elles ont en commun la responsabilité de faire respecter les lois et règlements concernant la sécurité, la santé et l'hygiène dans l'usine conformément aux lois et aux règlements gouvernementaux.
- 19.02 La Compagnie fournira tous les équipements et vêtements sécuritaires qu'elle considère nécessaires pour la protection des employés, à

l'exception de chaussures et lunettes de prescription. La Compagnie contribuera un tiers du coût des chaussures de sécurité jusqu'à un maximum de deux paires par année. Dans le cas des lunettes de prescription, la Compagnie contribuera un tiers du coût quand requis, jusqu'à un maximum d'une paire par année.

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

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

20.01
19.03 Le comité de sécurité sera formé de la façon suivante: Trois (3) représentants seront nommés par l'employeur et trois (3) représentants seront nommés par le syndicat. Ces six (6) membres auront un mandat qui devra annuellement être renouvelé au début de chaque année de calendrier.

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

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

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

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

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

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

- 19.04 Durant les heures régulières de travail, une personne compétente sera responsable de dispenser les premiers soins aux employés malades ou blessés.
- 19.05 Il est entendu qu'un employé qui, par la loi serait requis de passer des tests de sang ou de la vue, la Compagnie continuera à permettre à cet employé d'effectuer ses démarches sur les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 20

ABSENCE AUTORISÉE

- 20.01 La Compagnie accordera des permissions d'absences (jusqu'à trois par année) pour des activités syndicales sans solde pour des congrès non reliés aux affaires de la Compagnie, à pas plus de quatre de ses employés à la fois. L'ensemble des jours ouvrables permis sur cet article ne dépassera pas 40 par année de calendrier. Dans ces cas, deux semaines de préavis seront données à la compagnie par le syndicat.
- Pour des absences sans solde reliées aux affaires de la Compagnie et pour des raisons légitimes, des permissions d'absence sans solde seront accordées pour activités syndicales, tel qu'établie par la pratique du passé. Dans ces cas, une semaine de préavis sera donnée à la Compagnie par le syndicat lorsque ce sera possible de le faire.
- 20.02 Pour la durée de la présente convention, un congé non payé de douze mois sera accordé à pas plus d'une personne à la fois, élue ou nommée, pour représenter l'Association à plein temps. Pendant cette absence, cette personne continuera à accumuler toute son ancienneté. Advenant le cas où cette personne serait réélue ou renommée pour une période subséquente, son congé sera prolongé aux conditions et termes qui seront convenus mutuellement par la Compagnie et l'Association.

ARTICLE 21

GÉNÉRAL

- 21.01 Advenant le cas où un ou plusieurs articles de la présente convention seraient déclarés nuls et sans effet par une autorité compétente, ceci n'infirmes pas la validité des autres articles de la

convention qui resteront pleinement en vigueur.

- 21.02 Les versions française et anglaise de la convention sont considérées comme officielles relativement à l'interprétation de la convention. Lorsqu'il y aura conflit entre la version anglaise et la version française, la version qui prévaudra sera celle qui exprimera le mieux l'intention de l'article.
- 21.03 C'est le désir des parties à cette Convention Collective que dans le futur, les lettres d'entente qui seront signées par les deux parties soient déposées au Ministère du Travail et fassent partie de la présente convention.
- 21.04 Les employés devront signer pour tous les outils fournis par la Compagnie afin de pouvoir donner un compte rendu en tout temps.
- 21.05 Durant la période de conversion du système de mesures actuel au système métrique, la Compagnie fournira aux employés une seule trousse d'outils affectés par ce changement, que la Compagnie considère nécessaire pour accomplir leur tâche.
- 21.06 La Compagnie remplacera sans frais aux employés du département d'entretien, tous les outils brisés ou usés en exécution de leur travail.

ARTICLE 22

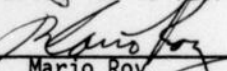
PAYE DE JURÉ

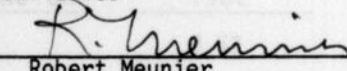
- 22.01 Un employé qui s'absente de son travail afin de se présenter pour la sélection et/ou servir comme juré sera payé pour ces jours d'absences.
- La Compagnie le rémunérera à son taux régulier, plus la prime d'équipe jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour, moins toutes autres honoraires qu'il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

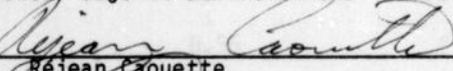
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise de leurs représentants
accrédités ce 11 août 1982

LA SOCIÉTÉ D'INGÉNIERIE COMBUSTION LTÉE
(C-E CANADA)


Jean Yves Ratté
Directeur de la fabrication

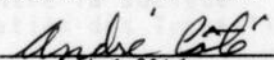

Mario Roy
Directeur du personnel et des relations
industrielles

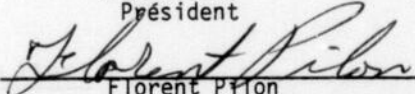

Robert Meunier
Directeur adjoint aux relations industrielles

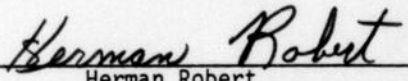

Réjean Caouette
Surintendant

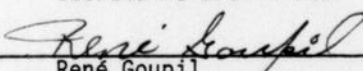

Gordon L. Daigard
Directeur des Ressources Humaines

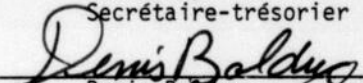
ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ÉLESCO
(A.I.M. & T.A.- Local 1530)

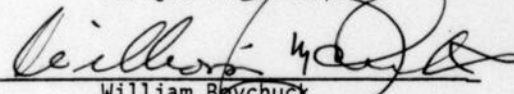

André Côté
Président


Florent Pilon
Vice-Président


Herman Robert
Secrétaire-archiviste


René Goupil
Secrétaire-trésorier


Denis Bolduc
Délégué Plein temps


William Boychuck
Représentant International

ANNEXE A

De la Convention collective de travail entre la société
d'ingénierie Combustion ltée et l'Association des Travailleurs
Elesco datée le

ECHELLE DES SALAIRES

<u>Echelon</u>	<u>1er juillet 1982</u>	<u>1er juillet 1983</u>
1	8.62	9.18
2	8.79	9.36
3	8.96	9.54
4	9.14	9.73
5	9.31	9.92
6	9.48	10.10
7	9.64	10.27
8	9.82	10.46
9	9.99	10.64
10	10.16	10.82

GRADE 1

- A-17 Soudage portatif
- A-18 Tour d'Alésage pour soudage par induction
- A-19 Traitement par solution
- A-21 Alésage à chaud
- B-8 Soudage à ruban
- B-27 Percage général
- B-22 Sulfotricine
- C-5 Presses aux outils
- D-4 Démontage
- D-6 Vérification (expédition)
- D-7 Chargement pour expédition
- D-4 Magasinier (vérification réception)
- T-4 Opérateur de pont roulant (licencié)

A N N E X E B

INDEX DES TÂCHES

GRADE I

- A-1 Journalier
- B-1 Balayeur

GRADE 2

- B-31 Journalier
- S-1 Manutention (cour)

GRADE 3

- A-5 Meulage des soudures par induction
- A-7 Grenailage des tubes
- A-11 Alésage pour soudage par induction
- B-2 Scie à ruban
- B-3 Jet de sable
- B-8 Emboutissage
- B-13 Manutention des matériaux
- B-14 Coupage au chalumeau (mécanique)
- C-6 Essai hydraulique et expédition
- D-5 Retreint
- D-11 Aide pour traçage et pliage à froid
- D-13 Redressage des panneaux
- D-20 Opérateur de chalumeau à métalisation
- G-5 Opérateur de grue mobile
- G-6 Peintre
- N-1 Meulage interne des collecteurs
- R-2 Aide à la maintenance
- R-3 Mécanicien de machine fixe
- S-3 Grue mobile (réception)
- T-2 Opérateur de pont roulant (apprenti)

GRADE 4

- A-17 Décricquetage portatif
- A-18 Tour d'alésage pour soudage par induction
- A-19 Traitement par solution
- A-21 Pliage à chaud
- B-9 Scie à ruban
- B-17 Perçage général
- B-22 Guillotine
- C-5 Préposé aux outils
- D-4 Décricquage
- G-4 Vérification (expédition)
- G-7 Chargement pour expédition
- S-4 Magasinier (vérification réception)
- T-4 Opérateur de pont roulant (licencié)

GRADE 5

A-20 Soudage par induction
B-18 Rouleaux
B-19 Perçage des tubes
B-20 Pliage et déviation
B-21 Coupage à chalumeaux multiples
B-29 Expéditeur
C-15 Perçage
D-3 Presse à déviation
D-16 Monteur de l'outillage à décriçage
E-1 Perçage des tambours
F-35 Pointage des ailettes
G-9 Opérateur de grue "Drott"
M-6 Assemblage général
R-10 Chef mécanicien de machine fixe
S-7 Conducteur de camion (acheteur)

GRADE 6

A-22 Pliage à froid
B-24 Assemblage
C-14 Raboteuse
C-16 Tour revolver
C-20 Tour
C-21 Tour
C-23 Fraiseuse
F-2 Montage de panneau horizontal
F-6 Soudage des attaches
F-9 Soudage des gicleurs
F-34 Soudage orbital au Tig
F-11 Soudage des collecteurs en bout
F-32 Soudage Mig
G-12 Menuisier de charpente
I-3 Inspecteur (Mech.)
I-5 Inspecteur (N.D.T.)
I-7 Asst. technicien en laboratoire
M-2 Assemblage (Fabrication)
O-2 Electricien (Installation)
R-5 Maintenance (véhicules)
S-8 Réception

GRADE 7

B-26 Traçage général
B-27 Assemblage des tambours
C-24 Aléseuse verticale
C-25 Aléseuse horizontale
C-27 Tour
C-28 Tour revolver
C-29 Affûteuse
C-31 Fraiseuse
C-32 Tour

C-33 Tour
D-2 Traçage et pliage
F-7 Soudage des attaches et gicleurs (ray-x ou ultrason)
F-14 Assemblage des panneaux des brûleurs
F-16 Assemblage de collecteurs
F-17 Soudage en bout (rayon-x ou ultrason)
F-21 Traçage des panneaux pour collecteurs
F-23 Soudage automatique
F-24 Soudage au Tig (Auto)
F-27 Soudage par immersion (collecteurs)
F-36 Soudage à têtes multiples
G-10 Expéditeur en chef
I-1 Inspecteur (dim)
I-2 Inspecteur (fab.)
I-4 Inspecteur (N.D.T.)
I-5 Inspecteur (N.D.T.)
M-3 Assemblage général (mach.)
O-3 Electricien-Electronique
R-4 Plombier
R-6 Maintenance (machinerie)

GRADE 8

B-28 Bureau de traçage
C-34 Outilleur ajusteur
F-4 Soudage pour réparation (rayon-x ou ultrason)
F-25 Assemblage des tables pour surchauffeurs
I-2 Inspecteur (fab.)
I-3 Inspecteur (mech.)
R-14 Maintenance mécanique

GRADE 9

I-5 Inspecteur (N.D.T.)

GRADE 10

F-38 Technicien en soudage
I-4 Inspecteur (N.D.T.)
I-5 Inspecteur (N.D.T.)
I-6 Inspecteur (N.D.T.)

Les tâches ci-dessous étant présentement non occupées sont temporairement retirées de la liste des tâches actives. Cependant elles peuvent être réactivées au besoin en avisant l'Association deux semaines à l'avance.

GRADE 1

- A-3 Aide pour soudure par induction
- B-30 Journalier
- D-9 Balayeur
- E-2 Balayeur
- E-4 Journalier
- M-5 Journalier

GRADE 2

- A-4 Redressage de panneaux
- A-8 Meulage de bouts arrondis
- A-9 Essai hydraulique des surchauffeurs
- A-16 Opérateur de scie
- B-4 Perçage mécanique
- B-5 Meulage
- B-6 Ebavurage des tubes
- R-12 Gardien

GRADE 3

- A-25 Finition des pliages à chaud
- B-10 Perçage-presse hydro portative
- B-11 Redressage
- B-12 Grue mobile
- B-16 Coupage des cornières
- F-20 Aide sur la soudeuse à ailettes
- G-3 Emballage (expédition)
- M-1 Montage varié
- M-12 Soudage par point
- S-2 Magasinier

GRADE 4

- C-7 Tour
- C-8 Filetage des boulons
- C-9 Perçage
- C-17 Usinage de chemin de clef
- D-14 Usinage des ailettes
- M-4 Assemblage général (attaches)
- R-13 Magasinier (maintenance)
- S-5 Conducteur de camion léger

GRADE 5

C-11 Tour révolver
C-12 Tour révolver
F-8 Soudage varié
F-15 Soudage varié (panneaux)
G-8 Menuisier (maintenance)
O-4 Electricien (maintenance)
R-15 Magasinier sénior
T-1 Gréeur

GRADE 6

B-25 Traçage
C-10 Traçage
C-18 Tour
D-15 Traçage des panneaux
F-1 Soudage par immersion
F-5 Soudage des ailettes
F-10 Soudage automatique par immersion
F-13 Soudage (maintenance)
F-18 Soudage par immersion (bug)
F-22 Soudage Mig (semi-auto)
I-1 Inspecteur (dim.)
I-2 Inspecteur (fab.)
I-4 Inspecteur (N.D.T.)
I-6 Inspecteur (N.D.T.)
R-11 Maintenance (mécanique)

GRADE 7

B-32 Assemblage des laminaires
D-1 Traçage et déviation
F-19 Assemblage vertical des panneaux
F-33 Assemblage des éléments
I-3 Inspecteur (mech.)
I-6 Inspecteur (N.D.T.)

GRADE 8

N-2 Préposé à l'outillage
N-7 Pliage à rayon court
R-9 Assistant à l'ingénieur de la maintenance
I-4 Inspecteur (N.D.T.)
I-5 Inspecteur (N.D.T.)
I-6 Inspecteur (N.D.T.)

GRADE 9

F-31 Technicien en soudage
I-4 Inspecteur (N.D.T.)
I-6 Inspecteur (N.D.T.)

GRADE 10

L-3 Coordonnateur de sécurité-stagiaire

La Compagnie et l'Association s'engage à faire une étude des tâches afin de déterminer le grade approprié à l'importance relative de chacune d'elles.

IDENTIFICATION DES DÉPARTEMENTS

Produits tubulaires (libres)	CC 401
Produits tubulaires (panneaux)	CC 402
Atelier des surchauffeurs	CC 405
Atelier d'usinage	CC 424
Atelier du métal en plaque	CC 431
Atelier des collecteurs	CC 441
Atelier nucléaire	CC 474
Assemblage général	CC 485
Expédition	CC 490
Ensemble de l'usine	CC 501
Inspection	CC 542
Entretien électrique	CC 562
Entretien mécanique	CC 563
Soudage	CC 582
Réception	CC 585

A_N_N_E_X_E__C

Le 30 juin 1973

Combustion Engineering-Superheater Ltd
et
Elesco Workers Association

Re: Article 8.06 (Assembleurs cc 485 et 431)

Messieurs,

La présente est pour confirmer l'entente intervenue entre les deux parties à savoir que lorsqu'il y aura une mise à pied dans l'un des deux départements mentionnés ci-dessus, la façon de procéder pour les déplacements (bumping) sera la suivante:

- a) Un assembleur grade 7 du département CC 485 peut déplacer un assembleur grade 7 - 6 et 5 dans le département CC 431 et vice versa.
- b) Un assembleur grade 6 du département CC 485 peut déplacer un assembleur grade 6 et 5 dans le département CC 431 et vice versa.
- c) Un assembleur grade 5 du département CC 485 peut déplacer un assembleur grade 5 dans le département CC 431 et vice versa.
- d) En aucun temps dans ces deux départements un assembleur ne pourra déplacer un soudeur et vice versa à moins d'avoir déjà eu cette classification et fait le travail avant.
- e) Lorsqu'il y aura un doute sur les qualifications tel que décrites ci-haut, l'article 8.06.2 prévaudra,

N.B. Vice versa s'applique uniquement entre départements et non entre grades.

Gérald Lapointe, président
M.H. Lettre, Ass. Dir. Rel. Ind.

A N N E X E D

Le 24 octobre 1973

Combustion Engineering-Superheater Ltd.
et
Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

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

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

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

Gérald Lapointe, président
M.H. Lettre, Ass. Dir. Rel. Ind.

ANNEXE E

Le 29 juin 1979

Combustion Engineering-Superheater Ltd.
et
L'Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

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

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

Raymond Roy, président local 1530
Armand Francavilla, Dir. Rel. Ind.

A N N E X E _ _ F

Le 2 septembre 1977

Combustion Engineering-Superheater Ltd.
et
L'Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Tel que convenu les services alimentaires dans l'usine seront sujets aux conditions suivantes:

- a) L'Association et la Compagnie choisiront le concessionnaire dans le cas d'un changement.
- b) Les machines distributrices qui opéreront à l'intérieur de l'usine seront du même type et au même nombre que ceux déjà en place.
- c) La cafétéria sera ouverte seulement aux heures de repas des équipes régulières.
- d) Pour l'équipe de temps supplémentaire sur semaine, la cafétéria sera ouverte pour le repas de 22:00 à condition qu'un minimum de 20 employés travaillent sur cette équipe.

Raymond Roy, prés. local 1530
Armand Francavilla, Dir. Rel. Ind.

A N N E X E _ _ G

Le 29 juin 1979

Combustion Engineering-Superheater Ltd.
et
L'Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Il est entendu que la Compagnie n'utilisera pas des employés membres de l'unité de négociation comme surveillant, aide-surveillant, chef de groupe (anciennement connu comme leadhand) ou toute autre sorte de surveillance. De plus, la pratique établie par le passé de se servir du système de chef de groupe (leadhand) est discontinuée. Les membres travaillant comme chef de groupe (leadhand) n'ayant jamais quitté l'unité de négociation retourneront au travail qu'ils effectuaient avant qu'ils soient employés comme chef de groupe (leadhead).

Dans le but d'atteindre un bon déroulement des opérations au travail, il est entendu qu'il y aura la formation d'une nouvelle fonction connue comme Coordonnateur de travail; également, il est entendu que ce poste de coordonnateur sera couvert et sujet à toutes les clauses de cette convention collective.

Les responsabilités du coordonnateur seront comme suit:

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

Rémunération et code du coordonnateur:

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

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

Annexe G... suite

Pour atteindre ce but, il est indispensable que la Compagnie ait recours à augmenter le nombre d'assistants-contremaîtres et à cet effet, il est entendu qu'un employé faisant parti de l'unité de négociation qui accepte un poste exclus de l'unité de négociation peut retourner au poste qu'il occupait avant son transfert et y retrouver tous les droits qu'il y avait acquis avant qu'il ne quitte la dite unité.

Raymond Roy, président local 1530

Armand Francaville, Dir. Rel. Ind.

Messieurs,

Effectif majoritairement 1982, et pour la durée de cette convention collective, la Compagnie contribuera au Régime de Rente patronal-syndical de l'A. M. (Québec) le montant de 1,54 pour chaque heure travaillée en accord avec la convention collective, pour chaque employé de l'unité de négociation.

Les contributions totales de la Compagnie au régime de rente patronal-syndical de l'A.M. sera de 100 l'heure d'excédent des heures (100) heures dans une semaine.

ANNEXE H

Le 16 juillet 1982

La Société d'ingénierie Combustion ltée

et

Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Effectif le 1er juillet 1982, et pour la durée de cette convention collective, la Compagnie contribuera au Régime de Rente patronal-syndical de l'A.I.M. (Québec) le montant de .15¢ pour chaque heure travaillée en accord avec la convention collective, pour chaque employé de l'unité de négociation.

Les contributions totales de la Compagnie au régime de rente patronal-syndical de l'A.I.M. sera de .15¢ l'heure n'excédant pas quarante (40) heures dans une semaine.

A N N E X E I

Le 02 septembre 1977

Combustion Engineering-Superheater Ltd.
et
Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

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

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

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

Raymond Roy, Président local 1530

Armand Francavilla, Directeur des Relations Industrielles

Fabrication (1-4)

Machinistes (1-2)

Après un grade 2 et atteint automatiquement après une période de 4 mois le grade 3. Suite à une autre période de 4 mois, il devient éligible à passer un test pertinent à son travail afin de passer au grade 4. Admettant un échec, il pourra obtenir une reprise après une période de 3 mois.

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

RESPECTUEUSEMENT,

Il est entendu que:

1. Tous les effets des inspections en matière de qualification de soudure seront affichés dans les inspecteurs en particulier les inspecteurs liés de l'inspecteur de rayon 7 au inspecteur en ultra son.

2. Suite à un échec, tous les inspecteurs en matière de qualification de soudure au grade 4 et progresseront à un grade supérieur chaque qualification après 1.000 heures de travail en tant que les inspecteurs de qualification de soudure.

A N N E X E J

Le 29 juin 1979

Combustion Engineering-Superheater Ltd.
et
Association Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aérospatiale

Messieurs,

Tel que convenu, l'accession et la gradation au département de l'inspection suite à un affichage se fera de la façon suivante:

Le département d'inspection est divisé en deux sections:

1) INSPECTION DIMENSIONNEL

Comprenant les inspecteurs de fabrication, mécanique et réception.

2) INSPECTION NON DESTRUCTIF (N.D.T.)

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

INSPECTION DIMENSIONNEL

Réception (I-1)

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

Fabrication (I-2)

et
Mécanique (I-3)

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

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

INSPECTION NON DESTRUCTIF

Il est entendu que:

1. Pour le choix des inspecteurs en non-destructif, il y aura trois sortes d'affichage soit: inspecteur en particule magnétique et pénétrant liquide, inspecteur en rayon X ou inspecteur en ultra son.
2. Suite à un affichage, tous les inspecteurs en non-destructif débiteront au grade 6 et progresseront d'un grade pour chaque qualification passée à Ottawa qu'ils obtiendront selon les dispositions décrites ci-dessous.

Annexe J...suite

3. La Compagnie accordera à tous ses inspecteurs l'opportunité d'aller passer les tests nécessaires à Ottawa.
4. Tout inspecteur devra passer un test selon S.N.T.T.C. - 1A à Sherbrooke avant de se présenter à Ottawa.
5. La Compagnie organisera des cours dans les diverses disciplines afin d'aider les employés à passer ces examens.
6. Les délais maximums décrits plus bas pourront être extensionnés de trois mois pour une reprise.
7. Lorsqu'il y aura un manque de travail dans une discipline, la mise à pied se fera dans cette discipline et les droits de supplanter un autre employé seront rattachés aux qualifications.

INSPECTEUR EN PÉNÉTRANT LIQUIDE ET PARTICULES MAGNÉTIQUES (I-4)

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

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

INSPECTEUR EN RADIOGRAPHIE (I-5)

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

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

INSPECTEUR EN ULTRASON (I-6)

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

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

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

ASSISTANT TECHNICIEN EN LABORATOIRE (I-7)

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

Raymond Roy, président local 1530

Armand Francavilla, Directeur des Relations Industrielles

A N N E X E K

Le 29 juin 1979

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

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

Famille de tâches	Tâches & Grades	Période en mois	Juillet 1 1982	Juillet 1 1983
1 Soudeur	F-9(6)	4	9.28	9.90
2 Mécanicien	R-5(6)	8	9.08	9.70
3 Traceur	B-26(7)	8	9.24	9.87
	F-21(7)	8	9.24	9.87
4 Traceur Ajustage Mécanique	C-10(6)	8	9.08	9.70
5 Assembleur	M-6(5)	8	8.91	9.52
	M-2(6)	10	8.98	9.60
	B-24(6)	10	8.98	9.60
6 Assembleur Mécanique	M-3(7)	10	9.14	9.77
7 Perceur	B-19(5)	4	9.11	9.72
	E-1 (5)	4	9.11	9.72
	C-15(5)	4	9.11	9.72
8 Tourneur	C-16(6)	8	9.08	9.70
	C-20(6)	8	9.08	9.70
	C-21(6)	8	9.08	9.70
9 Fraiseur	C-23(6)	8	9.08	9.70

Tel que stipulé à l'article 8.09, l'employé en période d'entraînement recevra une augmentation de .10¢ à tous les deux mois jusqu'à ce qu'il ait atteint le plafond du grade du poste à combler.

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

Raymond Roy, président local 1530

Armand Francavilla, directeur relations industrielles

A N N E X E L

Et sur le vu pour le digne de cette convention, la Compagnie
annule aux employés concernés les heures de travail effectuées
pour les activités syndicales en dehors des heures de la Compagnie, à
la condition que celles-ci soient autorisées par l'Assemblée. Le Pré-
sident ou le Vice-Président de l'Association devra adresser à l'effet la
formule que la Compagnie recevra à cet effet. L'Association s'engage à
rembourser la Compagnie pour les dites heures excédant de une facture à
cet effet lui aura été présentée.

Le 4 Juillet 1982

ANNEXE M

Il est convenu pour la durée de cette convention, la Compagnie paiera directement aux employés concernés les heures de temps perdues pour les activités syndicales en dehors des lieux de la Compagnie. À la condition que celles-ci soient autorisées par l'Association. Le Président ou le Vice-Président de l'Association seront autorisés à signer la formule que la Compagnie recevra à cet effet. L'Association s'engage à rembourser la Compagnie pour les dites pertes aussitôt qu'une facture à cet effet lui aura été présentée.

Le 4 juillet 1982

Le 7 juillet 1982

A N N E X E _ _ N

Tel que convenu toutes soudures qui auraient comme conséquences directes ou indirectes nécessité des vérifications au Rayon-X ou à l'ultra-son comme moyen de contrôle de la qualité sera effectué aux taux minimum du grade 7 à l'exception:

1. du rechargement du tuyau ou pipe ou "fitting" qui est fait dans le but d'épaissir la paroi même si une partie du rechargement sera radiographiée avec le joint en bout lui-même.
2. Des soudures des ailettes en bout et des "diamonds".

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

Le 7 juillet 1982

MÉMOIRE D'ENTENTE
CONCERNANT
LES CERCLES ROUGES

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

Le 8 juillet 1982

ANNEXE 0

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

Le 4 juillet 1982

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

Justification positive

Les parties sont d'accord à ce que l'usage des lunettes de sécurité soit encouragé pour la protection des employés et elles reconnaissent que les lunettes doivent porter en tout temps. Toutefois, il est évident que le port des lunettes n'est pas obligatoire aux moments où il n'y a pas de travail qui s'effectue dans le département.

Le 11 août 1982

R

MÉMOIRE D'ENTENTE

Concernant les lunettes de sécurité

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

Les lettres de réprimande émises à date sont retirées des dossiers des employés et les griefs en cours sur cette question sont retirés par l'Association.

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

Application pratique

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

Le 11 août 1982

MÉMOIRE D'ENTENTE

SUR

LES ABSENCES NON-AUTORISÉES

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

Le 7 juillet 1982

12-011

1679-03

PROTOCOLE D'ENTENTE

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

ET
CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1984 0 227
M.T.M.S.R.

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

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

BUT DE L'ENTENTE

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

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

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

...2/

RECEIVED
MONTREAL
MESSENGER

83 DEC -7 13:46

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

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

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

Hina Regimbald

LA SOCIETE D'INGENIERIE
COMBUSTION ISEE

Par: 

Gordon L. Dalgard
Directeur des Ressources
Humaines

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

Par: *André Côté*

André Côté
Président

Par: *William Boychuck*

William Boychuck
Représentant international

MEMORANDUM OF AGREEMENT

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

herein after called «The Employer»,

AND : ELESKO WORKERS ASSOCIATION
(I.A.M. & A.W.)
(LOCAL 1530),

herein after called «The Association»

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

PURPOSE OF THE AGREEMENT

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

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

...2/

1983-08-26
mk

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

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

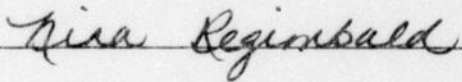
The present constitutes an integral part of the labour agreement signed between the parties on the 11th of August 1982.

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

LA SOCIETE D'INGENIERIE COMBUSTION
LTEE

By: 

Gordon L. Dalgard
Director, Human Resources



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

By: 

Andre Cote, president

By: 

William Boychuck,
International Representative