

archives : 08417-8

regroupe avec 6801-5

C.A.E.	3399	NO.CONV.	84178
AFFIL.	12	NB.EMPL.	176
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	65420 63
PERS.VIS.	11	NO.ACC.	M00072004
DATE	ENR.840611		



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention B <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-72-04
Date	Signature: 83-01-01 Reception: 84-03-19	Durée: Du 83-10-01 Au 85-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 176

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Le Conseil Technique de Ateliers d'ingénierie Dominion P.O. Box 185 Lachine, Québec H8S 4A6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ateliers d'ingénierie Dominion Une Division de la Compagnie Générale Electrique du Canada Ltée Att: M. René Sirois 795-1 ^{ère} Ave Lachine, Québec H8S 2S6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Même et 390 rue Sherbrooke Lachine QUÉBEC Région: 06-06 Activité: 3360(5) Affiliation: 10 3359

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit: Le Conseil Technique des Ateliers d'ingénierie Dominion Limitée Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /ms <i>DM</i>	84-04-04

Pour renseignements

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

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

72-04

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
-	Parties régies par cette convention.....	2
-	Objectif général.....	2
-	Interprétation.....	2
1	Reconnaissance syndicale.....	2
2	Non-discrimination.....	4
3	Coopération.....	5
4	Retenue des cotisations syndicales.....	6
5	Heures de travail.....	7
6	Heures supplémentaires.....	8
7	Paye pour rappel au travail.....	10
8	Paye pour déplacement.....	11
9	Primes.....	13
10	Classifications des employés.....	14
11	Rémunération.....	15
12	Vacances annuelles payées.....	18
13	Congés payés.....	19
14	Congé de deuil.....	21
15	Congé sans solde.....	22
16	Mutation et promotion.....	23
17	Avis de poste vacant et affichage.....	24
18	Ancienneté.....	27
19	Mise à pied et rappel.....	28
20	Mesures disciplinaires.....	31
21	Procédure des griefs.....	33
22	Arbitrage.....	35
23	Représentants de l'Association.....	36
24	Grèves et Lock-outs.....	37
25	Renseignements à l'Association.....	38
26	Modification et terminaison.....	40
APPENDICE		
A	Classifications occupationnelles et marge salariale.....	42
B	Règlements concernant les vacances annuelles payées.....	45
C	Formule d'autorisation pour déduction des cotisations syndicales.....	47
D	Formulaire de grief.....	48
E	Liste de département d'ancienneté.....	49
LETTRES D'ENTENTE		
1	Renseignements à l'Association.....	50
2	Régimes d'assurance et de retraite.....	50
3	Congé de maladie et congé personnel.....	50
4	Subside pour chaussures de sécurité.....	52
5	Congé de grossesse.....	53
6	Verres correctifs.....	57
7	Vacances.....	58
8	Prime pour travail à l'étranger.....	58
9	Local du Syndicat.....	58

PARTIES RÉGIES PAR CETTE CONVENTION

- R. CONVENTION conclue ce premier jour d'octobre 1983 entre ATELIERS D'INGÉNIERIE DOMINION, Une division de la Compagnie Générale Électric du Canada Limitée, Lachine, (Québec), ci-après désignée la "Compagnie".

ET

Le "CONSEIL TECHNIQUE" de ATELIERS D'INGÉNIERIE DOMINION, ci-après désignée l'Association" et représentant les employés visés par l'accréditation de l'Association.

OBJECTIF GÉNÉRAL

Le but de cette Convention est, dans l'intérêt réciproque des employés et de la Compagnie, d'établir, par voie de la négociation collective entre la Compagnie et ses employés représentés par l'Association, les heures de travail, les salaires et les conditions de travail, tel qu'indiqué ci-dedans.

INTERPRÉTATION

Les appendices ci-joints font partie de cette Convention. Il est entendu que l'usage du genre masculin entend aussi le genre féminin.

Le texte français de la présente Convention est le texte officiel.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- R. 1.01 La Compagnie reconnaît l'Association comme étant l'unique agent négociateur pour les employés salariés dont les classifications apparaissent à l'appendice "A" et pour les employés salariés classés dans de nouvelles classifications visées par l'accréditation.
- 1.02 Les employés sujets à cette Convention sont les salariés qui accomplissent les tâches incluses dans les classifications apparaissant à l'appendice "A" et qui sont visés par l'accréditation de l'Association.
- 1.03 Les personnes exemptées en vertu des dispositions du Code du Travail de la province de Québec sont exclues de l'unité de négociation.
- R. 1.04 Le personnel de la Compagnie en dehors de l'unité de négociation ne peut ordinairement effectuer du travail couvert par les employés qui font partie de l'unité de négociation.

- R. 1.05 Tout individu non employé par la Compagnie ne peut sur les lieux de la Compagnie effectuer du travail couvert par les employés qui font partie de l'unité de négociation.
- R. 1.06 Les personnes hors de la Compagnie ne peuvent effectuer un travail qui entraînera le déplacement d'employés dans l'unité de négociation.
- R. 1.07 En cas de nécessité de remplacer un employé absent de son travail pour des raisons de maladie, ou personnelles ainsi qu'à défaut d'obtenir la main-d'oeuvre requise par voie d'affichage, la Compagnie pourra remplir le poste sur une base temporaire, i.e. une période de travail cumulative maximale de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

'84 MAR 19 14 38

GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ARTICLE 2

NON-DISCRIMINATION

- 2.01 Cette Convention sera appliquée sans discrimination à tous les employés.
- 2.02 La Compagnie convient que ses surveillants et ses autres représentants n'useront pas d'intimidation ou ne pratiqueront aucune discrimination, ni ne harcèleront les employés à cause de leur statut de membres ou représentants de l'Association, ou parce qu'un employé a de bonne foi porté plainte ou formulé un grief.
- 2.03 L'Association convient que ses officiers et ses membres ne pratiqueront aucune forme d'intimidation, de discrimination, de contrainte et d'harcèlement contre tout employé en raison de son statut de membre ou non de l'Association.
- 2.04 L'Association convient de ne pas solliciter l'adhésion d'un employé à l'Association et de n'exercer aucune activité syndicale contraire aux dispositions de cette Convention pendant les heures de travail ou sur la propriété de la Compagnie.

ARTICLE 3

COOPÉRATION

3.01 L'Association accepte de coopérer avec la Compagnie dans l'application des règlements raisonnables de la Compagnie.

3.02 (a) La Compagnie accepte de coopérer avec l'Association en permettant aux représentants de cette dernière (qui sont également employés de la Compagnie) d'accomplir leurs fonctions de façon raisonnable sans crainte que soient affectées leurs relations individuelles avec la Compagnie suite à l'accomplissement de bonne foi et conformément à cette Convention de leurs fonctions de représentants de l'Association.

(b) La Compagnie accordera, lorsque nécessaire, un permis d'absence syndical à un maximum de trois (3) représentants de l'Association.

3.03 La Compagnie consent à mettre à la disposition de l'Association des tableaux afin que soient affichés les avis concernant les réunions ou toute autre information, à condition que celle-ci ne soit pas dirigée contre la Compagnie, ses officiers, son administration ou ses employés. L'Association remettra une copie de chaque avis au Directeur-Relations des Employés ou à son Adjoint vingt-quatre (24) heures avant l'affichage.

Les tableaux d'affichage en question sont situés aux endroits suivants:

- a) Bureau principal, rez-de-chaussée, près de la cafétéria.
- b) Bureau principal, rez-de-chaussée, près de la sortie entre le pavillon central et le pavillon nord.
- c) Atelier n°. 23.
- d) Fonderie de fonte.
- e) Tout autre endroit selon entente mutuelle.

3.04 L'Association s'engage à ne pas tenir de réunions syndicales sur la propriété de la Compagnie à moins d'avoir obtenu au préalable l'approbation du Directeur-Relations des Employés ou de son Adjoint.

R. 3.05 a) Le Syndicat communiquera à la Compagnie avant chaque rencontre le cas échéant, les sujets à l'agenda du Syndicat avec détails.

R. b) À la demande du Syndicat, la Compagnie fera parvenir au Syndicat dans les dix jours ouvrables suivant une réunion des parties, un sommaire écrit de ses intentions ou décisions.

ARTICLE 4

RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01 Comme condition d'emploi, tous les employés devront remplir un formulaire autorisant la Compagnie à prélever les cotisations syndicales.
- 4.02 La Compagnie s'engage, sur réception d'une autorisation signée par l'employé - formulaire fourni par la Compagnie (voir Appendice "C") - et préalablement approuvé par l'Association, à déduire de la paye de cet employé le montant de la cotisation courante dû à l'Association. Les montants ainsi déduits seront versés mensuellement au trésorier de l'Association, de même que la liste des employés qui y ont contribué.
- 4.03 L'Association ne tient la Compagnie nullement responsable pour toute réclamation qui peut lui être faite en vertu du présent article par un ou des employés quant aux montants déduits des salaires.

ARTICLE 5

HEURES DE TRAVAIL

- 5.01 La journée régulière de travail est de sept heures et demie (7-1/2) devant être normalement exécutée de 8h.15 a.m. à 4h.30 p.m. Une période de trois quarts d'heure (3/4) est allouée pour le repas.
- 5.02 La semaine régulière de travail, totalisant trente-sept heures et demie (37-1/2) de travail, est constituée de cinq (5) journées régulières de travail, du lundi au vendredi inclusivement.
- 5.03 Dans les cas où il est nécessaire que du travail soit effectué sur équipe, la première équipe est celle qui commence à 7:00 a.m. ou après; la deuxième équipe est celle qui commence à 3:00 p.m. ou après; la troisième équipe est celle qui commence à 11:00 p.m. ou après.
- 5.04 Dans les cas où il est nécessaire que du travail soit effectué sur des équipes irrégulières, toute équipe commençant à ou après 12:00 (midi) est considérée comme deuxième équipe, et, toute équipe commençant à ou après 6:00 p.m. sera considérée comme troisième équipe pour l'application de la prime d'équipe.

ARTICLE 6

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 6.01 "Heures supplémentaires" désignent toutes les heures travaillées au-delà de sept heures et demie (7-1/2) au cours d'une journée régulière de travail ou toutes les heures travaillées le samedi, le dimanche et le jour d'un congé payé.
- 6.02 Une rémunération au taux de temps et demi est payée:
- (a) Sauf dans les cas de rattrapage de temps perdu, pour toutes les heures travaillées au-delà d'une journée régulière de travail, du lundi au vendredi inclusivement (mais non au-delà de onze heures et demie (11-1/2) par jour.)
 - (b) Pour toutes les heures travaillées le samedi jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7-1/2).
 - (c) Pour toutes les heures travaillées un jour de congé payé, en plus du paiement au taux régulier du congé jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7-1/2).
 - (d) L'employé à qui l'on demande de travailler durant sa période de repas allouée et qui termine son quart de travail normal, sera rémunéré aux taux de temps et demi pour toutes les heures excédant 7-1/2 heures.
- 6.03 Une rémunération au taux de temps double est payée:
- (a) Pour toutes les heures travaillées au-delà de onze heures et demie (11-1/2) du lundi au vendredi inclusivement.
 - (b) Pour toutes les heures travaillées au-delà de sept heures et demie (7-1/2) le samedi et les jours de congé payés.
 - (c) Pour toutes les heures travaillées le dimanche.
- 6.04
- (a) Sauf dans les cas d'urgence, l'employé à qui l'on demande de faire des heures supplémentaires de travail ou cours d'une journée de travail régulière, en sera avisé la veille.
 - (b) Pour l'employé qui doit faire des heures supplémentaires de travail un samedi, un dimanche ou un jour de congé payé, le préavis sera d'au moins deux jours ouvrables.
 - (c) Tout employé ayant travaillé durant cinq (5) heures continues aura droit à une période de vingt (20) minutes payées pour repas.

- (d) Lorsque le préavis stipulé à l'article 6.04 (a) n'est pas donné et si les heures supplémentaires de travail sont de 2 heures ou plus, l'employé recevra un subside de 2,50\$ pour repas.
- 6.05 (a) Lorsque dans une classification et sur une équipe donnée, du temps supplémentaire est nécessaire, le travail est tout d'abord assigné à l'employé qui sur cette équipe accomplit normalement ce travail durant la semaine régulière de travail.
- (b) Si l'employé qui normalement accomplit ce travail ne peut faire des heures supplémentaires, alors ledit travail sera, autant que possible, distribué parmi les employés de la même classification.
- (c) Si aucun employé dans cette classification ne peut faire les heures supplémentaires, le travail sera alors distribué parmi les employés de même métier qui peuvent accomplir ce travail.

ARTICLE 7

PAYE POUR RAPPEL AU TRAVAIL

7.01 Tout employé qui est rappelé à l'ouvrage après sa journée régulière pour des cas spéciaux ou urgents est rémunéré au taux régulier de temps supplémentaire, pour toutes les heures de travail, avec un paiement minimum équivalent à quatre (4) heures à son taux régulier de salaire.

7.02 Disponibilité au travail

Tout employé avisé d'être en disponibilité pour un rappel au travail "conformément au paragraphe 7.01" une fin de semaine ou un jour de congé payé reçoit quatre (4) heures de paie à son taux de salaire régulier pour chaque période de vingt-quatre (24) heures ou partie de celle qu'il est demandé d'être disponible.

La Compagnie n'a aucune obligation en vertu du présent paragraphe si l'employé est rappelé au travail.

ARTICLE 8

PAYE POUR DÉPLACEMENT

8.01 Général

Au cours de la marche normale des affaires un employé peut se voir assigné un travail devant être exécuté hors de son poste de travail habituel. Compte tenu des circonstances particulières de chaque assignation, l'employé, afin de s'acquitter de sa tâche, peut devoir soit se déplacer et travailler au cours d'une même journée ou au cours de journées différentes.

L'employé est rémunéré selon les règles suivantes:

8.02 Déplacement

- (a) Taux à temps simple pour la durée du déplacement n'excédant pas sept heures et demie (7-1/2) par jour, du lundi au vendredi inclusivement.
- (b) Taux à temps et demi pour la durée du déplacement n'excédant pas sept heures et demie (7-1/2) par jour, le samedi et un jour de congé payé.
- (c) Taux à temps double pour la durée du déplacement n'excédant pas sept heures et demie (7-1/2) par jour, le dimanche.

8.03 Déplacement et travail la même journée

Quand le total des heures du déplacement plus le total des heures du travail au cours d'une journée régulière de travail excèdent sept heures et demie (7-1/2), la rémunération est:

- (a) Taux à temps et demi pour toutes les heures additionnelles jusqu'à concurrence de onze heures et demie (11-1/2).
- (b) Taux à temps double pour toutes les heures additionnelles au-delà de onze heures et demie (11-1/2).

8.04 Travail hors des établissements de la Compagnie

Un employé à qui on assigne du travail devant être exécuté hors des établissements de la Compagnie recevra une prime pour travail à l'extérieur comme suit:

- 1) Sur l'île de Montréal, une prime de 10% sur son taux horaire régulier de salaire pour chacune des heures ainsi travaillées.

- 2) A l'extérieur de l'île de Montréal, une prime de 15% sur son taux horaire régulier de salaire pour chacune des heures ainsi travaillées.

Ces primes sont sujettes aux heures supplémentaire (Article 6).

- R. 8.05 a) L'employé appelé à travailler hors des lieux de la Compagnie recevra un préavis minimum de vingt-quatre heures.
- b) L'employé qui ne reçoit pas un tel préavis et qui doit s'absenter de son domicile pour un travail à l'extérieur des lieux de la Compagnie pour une durée continue supérieure à vingt-quatre heures recevra un paiement égal à quatre heures à son taux régulier.

ARTICLE 9

PRIMES

- R. 9.01 (a) Les chefs de groupe sont les employés désignés par la Compagnie pour diriger un groupe d'employés pendant qu'ils accomplissent une tâche spécifique. Un chef de groupe recevra une prime de vingt-cinq (.25) cents l'heure, en plus de son salaire courant.
- (b) L'employé qui agit comme chef de groupe hors des lieux de la Compagnie recevra cette prime.
- 9.02 (a) Une prime de 0,35\$ l'heure est payée à l'employé pour toutes les heures travaillées durant la deuxième équipe régulière et de 0,50\$ l'heure pour toutes les heures travaillées durant la troisième équipe régulière. Lorsqu'il y a lieu, l'équivalent hebdomadaire est accordé.
- (b) Dans les cas où il sera nécessaire que du travail soit effectué sur des équipes autres que sur l'équipe de jour, la Compagnie tiendra compte, en plus des exigences de la production, de l'ancienneté des employés au moment de leur affectation respective à la deuxième et (ou) à la troisième équipe.
- (c) Si au cours de la semaine de travail on demande à un employé de changer d'équipe, cet employé sera payé à temps et demi pour les 4 premières heures travaillées la première équipe du changement. Toutefois, si l'employé en question demande un changement d'équipe pour des raisons personnelles ou éducatives, la prime de surtemps ne sera pas versée.

ARTICLE 10

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

- R. 10.01 (a) Les taux de salaire sont établis selon les classifications qui apparaissent à l'appendice "A" de cette Convention.
- (b) Chaque employé sera dûment classifié et ne pourra recevoir un salaire inférieur au taux minimum fixé pour sa classification.
- (c) Chaque employé recevra une copie de sa description de tâche.
- (d) Tout changement de tâche ou classification sera communiqué à l'Association pour discussion avant sa mise en vigueur.
- 10.02 (a) L'échelle des salaires et la description des tâches pour les nouvelles classifications ainsi que toute modification dans les taux de salaire et (ou) dans la description des tâches pour les classifications déjà existantes seront remises à l'Association dès que de tels changements auront lieu. La Compagnie avisera les employés concernés.
- (b) Si l'Association, un ou plusieurs employés démontrent que la Compagnie, après la ratification de la présente Convention, a introduit une nouvelle classification ou a modifié une classification déjà existante, et que cette action est matière à grief, l'Association peut référer le cas à la dernière étape de la procédure des griefs, à condition que le grief soit soumis dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables à partir de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification ou de la modification.

La date de la décision sera rétroactive à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification ou de la modification dans la classification déjà existante.

ARTICLE 11

REMUNÉRATION

- R. 11.01 (a) Les taux minima et maxima des salaires en vigueur le 1^{er} octobre 1983 apparaissent à l'Appendice "A".
- (b) Les taux minima et maxima des salaires en vigueur le 1^{er} octobre 1984 apparaissent à l'Appendice "A".
- 11.02 Les taux de salaire à l'Appendice "A" sont appliqués à la semaine régulière de travail telle que définie à l'Article 5.
- 11.03 L'employé embauché dans l'une des classifications qui apparaissent à l'Appendice "A", ou visées par l'accréditation de l'Association, sera classifié en vertu de l'Article 10.01 (b). Chaque nouvel employé sera évalué par son superviseur immédiat dans les six mois suivant la date d'embauchage et recevra, si son rendement est jugé satisfaisant, une augmentation de salaire.
- 11.04 (a) L'employé, appartenant à l'une des classifications junior suivantes et dont le rendement est satisfaisant, reçoit à intervalles de six (6) mois une augmentation de salaire et atteint le taux maximum dans une période n'excédant pas deux (2) ans.

Les employés appartenant aux classifications suivantes sont les premiers à bénéficier d'une possibilité d'avancement dès qu'une ouverture se présente.

<u>CLASSIFICATION</u> <u>NO. CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u> <u>TITRE</u>
205	Aide-Dessinateur Junior
330	Aide-Technicien Junior
444	Opérateur d'Ordinateur Junior
591	Commis Junior
637	Technicien en Laboratoire - Junior
662	Commis-Distribution du Courrier
693	Rendement & Méthodes de Travail - Analyste III
794	Opérateur-Papeterie
796	Opérateur Microfilm II
797	Opérateur-Diazo

- (b) L'employé, appartenant à l'une des classifications suivantes et dont le rendement est satisfaisant, reçoit à intervalles de six (6) mois une augmentation de salaire et atteint le taux maximum dans une période n'excédant pas trois (3) ans.

Les employés appartenant aux classifications suivantes sont les premiers à bénéficier d'une possibilité d'avancement dès qu'une ouverture se présente.

<u>CLASSIFICATION</u> <u>NO. CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u> <u>TITRE</u>
204	Aide-Dessinateur Intermédiaire
214	Aide-Dessinateur Outillage
305	Commis-Comptabilité/Prix de Revient "B"
326	Aide-Technician Intermédiaire I
636	Technicien en Laboratoire - Intermédiaire I
961	Dactylographe - Sénior

- R. 11.05 (a) Tout employé peut, via le système d'évaluation au mérite, atteindre progressivement le taux de salaire maximum de sa classification si son rendement est jugé satisfaisant.
- (b) Cette évaluation doit être faite pour tous les employés au moins une fois durant toute période de douze mois.
- (c) L'employé est évalué par son superviseur immédiat, et ce sujet doit être discuté entre eux. L'employé doit signer le formulaire d'évaluation de rendement attestant qu'il en a pris connaissance. Advenant contestation de l'évaluation du rendement par l'employé, la Compagnie convient de réexaminer cette évaluation en présence d'un représentant syndical si tel est le désir de l'employé.
- (d) Une copie de l'évaluation de rendement est remise à l'employé par son superviseur dûment remplie et signée par ce dernier.
- (e) La Compagnie fait parvenir à l'Association en novembre de chaque année le nom des employés ayant reçu une augmentation au mérite ainsi que le pourcentage d'augmentation accordé. L'Association s'engage à tenir confidentielles ces informations.
- R. 11.06 a) En vigueur le 1^{er} octobre 1983, une augmentation de 4,0% applicable au taux de salaire alors en vigueur à cette date aux employés actifs. Augmentation de 4,0% au 1^{er} octobre 1983 des minima et maxima de l'échelle salariale.
- b) En vigueur le 1^{er} octobre 1984, une augmentation de 4,1% applicable au taux de salaire alors en vigueur à cette date. Augmentation de 4,1% au 1^{er} octobre 1984 des minima et maxima de l'échelle salariale.
- c) En vigueur le 1^{er} juillet 1985, une augmentation de 1,6% applicable au taux de salaire alors en vigueur à cette date. Augmentation de 1,6% au 1^{er} juillet 1985 des minima et maxima de l'échelle salariale.

R. 11.07 Fardeau de la preuve concernant les qualifications

Le fardeau de la preuve repose sur l'employeur dans tous les cas où il allègue ou prétend qu'un employé ne possède pas les qualifications ou n'a pas acquis les connaissances requises pour l'obtention ou la conservation d'un poste.

ARTICLE 12

VACANCES ANNUELLES PAYÉES

R. 12.01 Tous les employés ont droit à des vacances annuelles payées en vertu de l'Appendice 'B'.

12.02 Chaque employé a droit à un avis de huit (8) semaines si la Compagnie désire qu'il travaille durant la période de ses vacances (période déterminée en conformité avec le paragraphe 12.03). Toutefois, advenant un cas d'urgence, un employé peut être tenu de travailler au cours de la dite période sans un avis de huit (8) semaines. Si, conséquemment, l'employé devait subir une perte monétaire, la Compagnie rembourse cette perte sur présentation d'une preuve satisfaisante.

R. 12.03 Les vacances auxquelles un employé est éligible au 31 juin ou au 31 mai d'une année peuvent être prises en tout temps au cours de l'année de calendrier de l'année en question.

Advenant rupture d'emploi ou mise à pied d'un employé avant le 31 mai ou 30 juin et que tel employé ait déjà pris ses vacances et ait perçu un surplus de rémunération de vacances, la Compagnie déduira ce surplus de la paie future de l'employé.

Le choix de la période de vacances doit se faire conformément aux modalités suivantes:-

(i) L'employé doit, au plus tard le 1er avril de l'année civile obtenir l'assentiment de son superviseur en ce qui concerne le temps et la durée de ses vacances.

(ii) L'employé a le privilège d'indiquer la période au cours de laquelle il préfère prendre ses vacances. Advenant un conflit, l'ancienneté par classification départementale devient le facteur décisif, pourvu que la période concernée n'excède pas deux (2) semaines.

12.04 Lorsqu'un jour de congé payé tombe durant la période des vacances annuelles, il ne sera pas calculé comme faisant partie des vacances.

R. 12.05 RESTAURATION DE CRÉDIT DE SERVICE POUR FIN DE VACANCES

a) L'employé mis à pied dû à un manque de travail recevra des crédits de service pour fin de vacances annuelles payées s'il est réengagé par la Compagnie après avoir épuisé ses droits de rappel et s'il satisfait aux exigences suivantes:-

i) L'employé possédait trois (3) ans ou plus d'ancienneté à la date de sa dernière mise à pied.

ii) L'employé est réengagé dans une période de quatre (4) ans suivant la date de sa dernière mise à pied.

- b) Un tel employé recevra des crédits de service d'une durée équivalente à son ancienneté à la date de sa dernière mise à pied.
- c) Cette restauration entre en vigueur lorsque l'employé a accumulé un (1) an d'ancienneté suite à la date de son réengagement.

Quelques années de la précédente Convention

Année 1983-1984

1. Action de Grâce	le lundi, 18 octobre 1983
2. Noël	le lundi, 18 décembre 1983
3. Jour de l'An	le lundi, 7 janvier 1984
4. Vendredi Saint	le vendredi, 26 avril 1984
5. Fête de la Reine	le lundi, 21 mai 1984
6. St-Jean Baptiste	le lundi, 25 juin 1984
7. La Confédération	le lundi, 2 juillet 1984
8. Fête du Travail	le lundi, 3 septembre 1984

Quelques années de la présente Convention

Année 1984-1985

1. Action de Grâce	le lundi, 3 octobre 1984
2. Noël	le mardi, 25 décembre 1984
3. Jour de l'An	le mardi, 1 ^{er} janvier 1985
4. Vendredi Saint	le vendredi, 5 avril 1985
5. Fête de la Reine	le lundi, 10 mai 1985
6. St-Jean Baptiste	le lundi, 24 juin 1985
7. La Confédération	le lundi, 1 ^{er} juillet 1985
8. Fête du Travail	le lundi, 7 septembre 1985

12.42 Quatre (4) crédits additionnels seront accordés tel que convenu entre les parties à cette entente.

12.43 Il y aura rétroactivité de crédit si l'employé a travaillé la dernière période régulière de travail précédant ledit congé.

12.44 Il y aura rétroactivité de crédit malgré le défaut de l'employé de remplir toute condition si l'employé était à son travail dans les trente (30) jours précédant le congé et si l'employé s'est absenté en vertu d'un congé de maladie personnellement prouvé, maladie critique ou de la famille, décès de l'un des membres de sa famille immédiats ou autre, ou maladie, décès ou perturbation de la Direction de s'absenter en vertu de...

ARTICLE 13

CONGÉS PAYÉS

R. 13.01 (a) Les huit (8) jours suivant sont reconnus comme congés payés:

Première année de la présente Convention

Jour d'observance

1. Action de Grâces	le lundi, 10 octobre 1983
2. Noël	le lundi, 26 décembre 1983
3. Jour de l'An	le lundi, 2 janvier 1984
4. Vendredi Saint	le vendredi, 20 avril 1984
5. Fête de la Reine	le lundi, 21 mai 1984
6. St-Jean Baptiste	le lundi, 25 juin 1984
7. La Confédération	le lundi, 2 juillet 1984
8. Fête du Travail	le lundi, 3 septembre 1984

Deuxième année de la présente Convention

Jour d'observance

1. Action de Grâces	le lundi, 8 octobre 1984
2. Noël	le mardi, 25 décembre 1984
3. Jour de l'An	le mardi, 1 ^{er} janvier 1985
4. Vendredi Saint	le vendredi, 5 avril 1985
5. Fête de la Reine	le lundi, 20 mai 1985
6. St-Jean Baptiste	le lundi, 24 juin 1985
7. La Confédération	le lundi, 1 ^{er} juillet 1985
8. Fête du Travail	le lundi, 2 septembre 1985

R. 13.02 Quatre (4) congés additionnels seront observés tel que convenu entre les parties à cette entente.

13.03 Il y aura rémunération du congé si l'employé a travaillé la dernière journée régulière de travail précédant ledit congé.

Il y aura rémunération du congé malgré le défaut de l'employé de remplir cette condition si l'employé était à son travail dans les trente (30) jours civiques précédant le congé et si l'employé s'est absenté ce jour-là à cause de maladie personnelle prouvée, maladie critique dans la famille, décès de l'un des membres de sa famille immédiate ou ayant, au préalable, obtenu une permission écrite de la Direction de s'absenter ce jour-là.

R. 13.04 L'employé possédant trente (30) jours civils avec la Compagnie qui est mis à pied après le jour d'observance de l'Action de Grâce et qui n'est pas éligible selon l'article 13.03 au paiement des congés observés durant la période des fêtes sera payé pour ces congés au prorata du nombre de semaines travaillées durant l'année civile.

ARTICLE 14

CONGÉ DE DEUIL

- 14.01 (a) Une employé s'absentant suite au décès de l'épouse, du mari, d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-parent, d'un gendre ou d'une bru aura droit à un congé de deuil n'excédant pas trois (3) jours civiques. L'employé sera rémunéré à son taux régulier pour les journées qui sont normalement jour de travail.
- (b) Le congé de deuil de trois jours commence à partir du début de l'équipe de l'employé, suivant immédiatement le décès, qu'elle coïncide ou non avec une journée régulière de travail.
- (c) La Compagnie paiera une journée de congé de deuil supplémentaire pour la journée des funérailles si une des journées du congé de deuil tombe durant une fin de semaine et que la journée de funérailles tombe durant la semaine suivante.
- 14.02 Advenant le décès d'un beau frère ou d'une belle-soeur, de grand-parents ou de petits-enfants, d'un employé, la Compagnie accorde une (1) journée de congé pour la journée des funérailles. Ledit congé est payé au taux régulier de salaire de l'employé pourvu que cette journée tombe une journée régulière de travail, c'est-à-dire du lundi au vendredi.

ARTICLE 15

CONGÉ SANS SOLDE

Des congés sans solde peuvent être accordés aux employés qui désirent parfaire leur éducation ou prendre des vacances spéciales, pourvu qu'ils obtiennent au préalable l'approbation de leur Gérant de section et du Directeur-Relations des Employés. De tels congés ne sont pas rémunérés et sont soumis aux exigences créées par la cédule de travail.

15-01 Les "congés sans solde" sont accordés aux employés qui désirent parfaire leur éducation ou prendre des vacances spéciales, pourvu qu'ils obtiennent au préalable l'approbation de leur Gérant de section et du Directeur-Relations des Employés.

15-02 (a) "Congés sans solde" veut dire: passage d'un employé d'une classification à une autre et (ou) d'un département à un autre sans interruption de l'unité de contribution.

(b) "Promotion" veut dire: passage d'une classification à une classification plus élevée.

15-03 Un employé qui désire être promu d'une classification à une autre ou d'un département à un autre doit en tout temps se procurer et y remplir au Bureau de l'emploi un formulaire sur lequel il indique le genre de travail pour lequel il demande considération.

15-04 Toutes les demandes de mutation seront considérées avec soin par le personnel du Bureau de l'emploi, et celui-ci interviewera l'employé afin de le conseiller sur l'admissibilité de sa demande. Toutes les demandes de mutation seront classées au Bureau de l'emploi pour une période de deux (2) mois.

ARTICLE 16

MUTATION ET PROMOTION

- 16.01 (a) La Compagnie reconnaît que l'employé doit être encouragé et que l'occasion, lorsqu'elle s'offre, doit lui être offerte de s'améliorer au sein de la Compagnie.
- (b) La Compagnie entend continuer sa politique de promotion pour les employés qualifiés conformément aux conditions énoncées à l'article 10, intitulé "Classification des employés".
- 16.02 (a) "Mutation" veut dire: passage d'un employé d'une classification à une autre et (ou) d'un département d'ancienneté à un autre au sein de l'unité de négociation.
- (b) "Promotion" veut dire: passer d'une classification à une classification plus élevée.
- 16.03 Un employé qui désire être muté d'une classification à une autre ou d'un département à un autre peut en tout temps se procurer et y remplir au Bureau de l'emploi un formulaire sur lequel il indiquera le genre de travail pour lequel il demande considération.
- 16.04 Toutes les demandes de mutation seront étudiées avec soin par le préposé au Bureau de l'emploi, et celui-ci interviewera l'employé afin de le conseiller sur l'admissibilité de sa demande. Toutes les demandes de mutation seront classées au Bureau de l'emploi pour une période de douze (12) mois.

ARTICLE 17

AVIS DE POSTE VACANT ET AFFICHAGE

- R. 17.01 a) S'il y a un employé sur la liste de rappel dans le département et la classification ou se trouve le poste vacant, cet employé sera rappelé avant d'effectuer une quelconque promotion.
- b) "Poste vacant" désigne tout poste existant d'une classification occupationnelle qui devient vacant suite au départ permanent d'un employé ou tout poste nouveau créé suite à l'introduction d'une nouvelle occupation ou tout poste additionnel causé par l'augmentation des effectifs dans une classification.
- R. 17.02 Toute poste vacant qui doit être rempli, doit d'abord être comblé conformément aux dispositions de l'article 17.01 (a).
- R. 17.03 Si le poste qui doit être rempli ne peut être rempli selon les dispositions de l'article 17.02 il sera affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables sur les babillards situés aux endroits suivants:-
- Bureau principal - rez-de-chaussée, près de la cafétéria.
 - Bureau principal - rez-de-chaussée, près de la sortie entre le pavillon central et le pavillon nord.
 - Les bureaux situés à l'entrée principale de l'atelier des Opérations manufacturières dans l'atelier n° 23.
 - Les bureaux de la Fonderie.
- R. 17.04 L'affiche stipulera la classification selon l'appendice 'A', les responsabilités, la marge salariale, les qualifications requises et le département.
- R. 17.05 Pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de l'affichage un employé pourra faire une demande par écrit au Bureau de l'emploi en indiquant ses qualifications et son expérience pertinentes au poste vacant. Un tel postulant qui est apte à remplir les exigences normales du travail dans un espace de temps qui n'est pas démesurément plus long que celui exigé pour toute personne n'appartenant pas à l'unité de négociation, se verra accordé la priorité.
- R. 17.06 Entre la date d'affichage d'un poste vacant et la date qu'il est rempli, la Compagnie peut combler ce poste sur une base temporaire.
- R. 17.07 Si plus d'un employé postulait un poste vacant et que tous satisfaisaient aux exigences requises, la préférence ira à l'employé possédant le plus d'ancienneté.
- R. 17.08 Le nom du postulant choisi, si tel est le cas, sera affiché sur tous les tableaux d'affichage dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours de son entrée en fonction dans le poste vacant.

R. 17.09 Le droit de recourir à la procédure de griefs ne sera accordé qu'aux employés qui auront postulé pour le poste vacant dans les délais prévus à l'article 17.05. Un tel grief sera présenté à la première étape de la procédure de griefs et s'adressera au superviseur du département dans lequel le poste vacant se présentera.

17.09 (a) Lors d'une mise à pied, l'ancienneté est suspendue.

(b) Un employé rappelé au travail dans les limites prescrites à l'article 17.05, "Mise à pied et Rappel au travail", recouvrera son ancienneté antérieure.

(c) Un employé qui est mis à pied après avoir accumulé un minimum d'ans de l'ancienneté et qui est rappelé au travail dans les limites prescrites à l'article 17.05 (b) recouvrera son ancienneté au retour au travail, en crédit pour la durée de sa mise à pied.

17.09 (a) Un employé qui a été mis hors de l'unité de négociation et qui ne demeure à l'extérieur pour une période supérieure à un (1) an et qui subéventuellement réintègre l'unité de négociation, commencera à accumuler de l'ancienneté pour les fins de mise à pied à compter de la date de son retour dans l'unité de négociation, et cela jusqu'à ce qu'une période de deux (2) ans se soit écoulée à compter de cette date. Dans (2) ans après son retour dans l'unité de négociation, il recouvrera son plein droit d'ancienneté, y compris les deux ans qu'il a été mis hors de l'unité de négociation.

(b) Un employé qui a été mis hors de l'unité de négociation pour une période inférieure à un (1) an et qui subéventuellement est retourné par la compagnie dans l'unité de négociation possédera son plein droit d'ancienneté.

17.09 Un employé de la Compagnie, qui n'a jamais appartenu à l'unité de négociation et qui, intégré ladite unité, commencera à accumuler de l'ancienneté pour les fins de mise à pied pendant une période de deux (2) ans, après laquelle il recouvrera son plein droit d'ancienneté, y compris les deux ans qu'il a passés hors de l'unité de négociation.

17.09 Aucun personnel ne peut intégrer une classification dans un département d'ancienneté de l'unité de négociation s'il y a un employé sur la liste de rappel de cette classification.

ARTICLE 18

ANCIENNETÉ

- 18.01 L'ancienneté est par définition, l'état ou la condition d'un employé en rapport avec la durée de son service continu dans la Compagnie. L'ancienneté n'est pas établie pendant la période probatoire de trois (3) mois, à la suite de laquelle l'ancienneté compte à partir de la date d'embauchage.
- 18.02 (a) Lors d'une mise à pied, l'ancienneté est suspendue.
- (b) Un employé rappelé au travail dans les limites prescrites à l'article 19.08, "Mise à pied et Rappel au travail", recouvrera son ancienneté antérieure.
- R. (c) Un employé qui est mis à pied après avoir accumulé un minimum d'un an d'ancienneté et qui est rappelé au travail dans les limites prescrites à l'article 19.08 (b) reçoit dès son retour au travail, un crédit pour la durée de sa mise à pied.
- R. 18.03 (a) Un employé qui a été muté hors de l'unité de négociation et qui en demeure à l'extérieur pour une période supérieure à un (1) an et qui subséquemment réintègre l'unité de négociation, commencera à accumuler de l'ancienneté pour les fins de mise à pied à compter de la date de son retour dans l'unité de négociation, et cela jusqu'à ce qu'une période de deux (2) ans ne se soit écoulée à compter de cette date. Deux (2) ans après son retour dans l'unité de négociation, il recouvrera son plein droit d'ancienneté, y compris les deux ans qui s'est écoulé depuis son retour dans l'unité de négociation.
- (b) Un employé qui a été muté hors de l'unité de négociation pour une période inférieure à un (1) an et qui subséquemment est retourné par la Compagnie dans l'unité de négociation jouira de son plein droit d'ancienneté.
- R. 18.04 Un employé de la Compagnie, qui n'a jamais appartenu à l'unité de négociation et qui, intègre ladite unité, commencera à accumuler au sein de l'unité de négociation de l'ancienneté pour les fins de mise à pied pendant une période de deux (2) ans, après laquelle il recouvrera son plein droit d'ancienneté, y compris les deux ans qu'il a passé dans l'unité de négociation.
- R. 18.05 Aucune personne ne peut intégrer une classification dans un département d'ancienneté de l'unité de négociation s'il y a un employé sur la liste de rappel de cette classification.

ARTICLE 19

MISE À PIED ET RAPPEL

- R. 19.01 a) Le terme mise à pied signifie une réduction du personnel faute de travail à exécuter.
- b) Un employé mis à pied est toujours considéré comme un employé de la Compagnie jusqu'à ce que les limites prescrites à l'article 19.08 n'aient été dépassées.
- c) La cessation d'emploi pour cause d'incompétence, de manquement à la discipline ou pour toutes autres raisons sera le fait d'un renvoi et ne sera pas considéré comme une mise à pied.
- R. 19.02 Un employé ne jouit pas du droit d'ancienneté tant que sa période probatoire n'est pas expirée et dans le cas de mise à pied dans son département il est renvoyé le premier si la classification, auquel il est attaché, est affectée par la mise à pied.
- R. 19.03 En cas de mise à pied pour manque de travail dans une classification, l'employé possédant le moins d'ancienneté dans la classification et le département d'ancienneté affecté par un manque de travail est le premier à être mis à pied à la condition que les autres employés de cette classification puissent effectuer le travail qui reste.

- 19.04 (a) Lorsque des employés doivent être mis à pied, la Compagnie convient de fournir confidentiellement à l'Association la liste d'ancienneté départementale courante et le nom des employés devant être mis à pied au moins deux (2) jours ouvrables avant que la mise à pied soit communiquée aux employés devant être mis à pied.

L'Association convient de ne pas divulguer ces renseignements avant que les employés concernés n'aient été avisés par la Compagnie.

La Compagnie convient de discuter avec l'Association de tout cas de gêne ou d'injustice occasionnés par la mise à pied et de faire tout en son possible pour supprimer ou alléger les difficultés qui en découleront.

- (b) La liste d'ancienneté départementale sera préparée d'après la classification, par ordre de durée du service continu, c.à.d., l'employé ayant été embauché le dernier étant inscrit au bas de la liste.
- (c) L'employé possédant moins de cinq (5) ans d'ancienneté à la date de la mise à pied, reçoit deux (2) semaines de préavis.

L'employé possédant entre cinq (5) et dix (10) ans d'ancienneté à la date de la mise à pied, reçoit quatre (4) semaines de préavis.

L'employé possédant dix (10) ans d'ancienneté à la date de la mise à pied, reçoit huit (8) semaines de préavis.

(d) Au cas d'omission à donner un tel préavis, la Compagnie doit remettre à l'employé une indemnité égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

R. 19.05 Les personnes hors de l'unité de négociation, qui accomplissent un travail faisant partie des classifications couvertes par l'Association, seront traitées de la façon suivante lors de mises à pied:

- seront mis à pied avant les employés réguliers à l'intérieur de la même classification;
- seront mis à pied avant les employés réguliers si les employés réguliers affectés par une mise à pied sont capables et désirent faire le travail fait par les personnes hors de l'unité de négociation.

19.06 Un employé muté dans un autre département au lieu de mis à pied où un travail convenable est disponible sera soumis aux conditions suivantes:

- a) Sauf pour ce qui est de la cessation réelle de l'emploi, il sera traité comme si la mise à pied avait été consommée et son nom apparaît à la liste de rappel de son département.
- b) Si, dans un délai de douze (12) mois de cette mutation, le travail vient à manquer dans le département où l'employé a été muté et qu'aucun autre travail convenable ne soit disponible dans d'autres départements, alors, l'employé peut être mis à pied.
- c) A l'expiration de la période de douze (12) mois, la mutation sera considérée comme permanente et l'ancienneté de l'employé sera rétablie en entier dans le département où ce dernier aura été muté.

19.07 (a) Les noms des employés mis à pied seront retenus sur une liste de rappel, et dès qu'il y aura du travail pour leur classification dans le département où ils ont été mis à pied, ils seront rappelés dans l'ordre inverse de celui où ils ont été mis à pied, c'est-à-dire que le dernier mis à pied est le premier rappelé.

(b) En l'absence d'employés (tel que dans 19.07 (a)), sur la liste de rappel, la Compagnie considèrera les autres employés de la liste, compte tenu de leur ancienneté, expérience et l'habileté.

(c) Les employés dont les noms sont retenus sur la liste de rappel et qui sont dans les classifications couvertes par la progression automatique seront rappelés à l'ouvrage dès qu'il y a du travail pour leur classification dans quelque département que ce soit.

- 19.08 Les noms des employés mis à pied seront retenus sur une liste de rappel de la façon qui suit:
- a) Les employés possédant moins d'un (1) an d'ancienneté au jour de la mise à pied auront leurs noms inscrits sur la liste de rappel pour une période n'excédant pas une (1) année à partir du jour de la mise à pied.
 - b) Les employés possédant un (1) an, ou plus d'ancienneté au jour de la mise à pied auront leurs noms inscrits sur la liste de rappel pour une période n'excédant pas deux (2) années à partir du jour de la mise à pied.
- 19.09 (a) Tout avis de rappel au travail se fait par lettre recommandée envoyée à la dernière adresse connue de l'employé. Si l'employé est contacté par téléphone, le rappel se confirme par lettre recommandée.
- (b) La Compagnie n'est tenue nullement responsable si un employé néglige de la tenir au courant de sa dernière adresse.
- 19.10 Tout employé qui néglige de se conformer aux conditions suivantes verra son nom rayé de la liste de ceux qui ont droit au rappel:
- a) Aviser la Compagnie dans les cinq (5) jours suivant la réception de la lettre recommandée (voir article 19.09) de son intention de retourner au travail.
 - b) S'il est en chômage, reprendre son travail dans les sept (7) jours suivant la réception de la lettre recommandée (voir article 19.09 (a)), ou dans les quatorze (14) jours s'il est employé ailleurs.
 - c) L'employé qui ne peut pas se conformer au paragraphe ci-dessus en raison de maladie personnelle dûment attestée, verra son nom retenu (ou réinscrit, s'il était rayé) sur la liste de rappel, en conformité avec les dispositions de l'article 19.08.

ARTICLE 20

MESURES DISCIPLINAIRES

- R. 20.01 (a) Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement ou sous toute autre forme n'est imposée à un employé sans cause juste, raisonnable et suffisante et sans que lui soit remis au préalable ou en même temps un avis écrit indiquant les motifs pour lesquels une mesure disciplinaire est imposée.
- (b) Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, l'employeur a le fardeau de la preuve et celle-ci doit se limiter aux motifs mentionnés dans l'avis prévu au paragraphe 20.01 (c).
- (c) L'employeur accepte d'aviser l'employé vingt-quatre (24) heures à l'avance de toute entrevue de nature disciplinaire et de lui indiquer:
1. Qu'il a le droit de se faire accompagner par un représentant syndical afin que celui-ci participe de bonne foi à la discussion et contribue à clarifier la situation.
 2. L'objet de la réunion en précisant s'il s'agit ou non de son dossier personnel.
 3. Que si le dossier personnel de l'employé doit être en cause lors de l'entrevue l'employé et (ou) son représentant syndical avec la permission de l'employé, aura accès à ce dossier avant la tenue de l'entrevue, accompagné d'un membre du personnel.
- d) 1. L'employeur convient qu'il ne doit y avoir qu'un dossier personnel pour chaque employé et d'aucun rapport relatif à la conduite ou au rendement de celui-ci ne pourra être invoqué contre lui, ni dans la procédure de règlement des griefs, ni à l'arbitrage, si le rapport ne fait pas partie du dit dossier.
2. Aucun rapport ne peut être déposé au dossier et en faire partie à moins qu'un exemplaire de ce document n'ait été transmis à l'employé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la présumée infraction de l'employé, de sa connaissance par l'employeur ou de la présumée source de mécontentement de l'employeur à son sujet.

3. Toute mesure disciplinaire ne peut être invoquée par la Compagnie contre l'employé après douze (12) mois de la date de l'infraction. Cette période de douze (12) mois exclut les journées ouvrables non travaillées à l'exception des vacances annuelles payées, des congés fériés et des congés de deuil.
 4. La réprimande verbale ne constitue pas une mesure disciplinaire et ne doit pas être inscrite au dossier personnel de l'employé.
- 20.02 Tout employé croyant avoir été injustement soumis à des mesures disciplinaires peut recourir à la procédure normale des griefs.
- 20.03 (a) Tout employé croyant avoir été injustement congédié peut recourir à la dernière étape de la procédure des griefs.
- (b) Un tel recours doit être fait par écrit dans les dix (10) jours ouvrables à partir de la date de la mesure disciplinaire, sinon toute considération se verra refusée.
- 20.04 De tels griefs seront réglés par confirmation de la décision rendue par la Compagnie en matière de discipline ou de renvoi de l'employé, ou par le rétablissement de ce dernier dans son ancien poste moyennant une indemnité pour toutes les pertes encourues (moins tout revenu provenant d'autres sources d'emploi, s'il s'agit d'une suspension ou d'un renvoi), ou par tout autre arrangement juste et équitable tel qu'entendu entre les parties ou, tel que décidé par le tribunal d'arbitrage.

ARTICLE 21

PROCÉDURE DES GRIEFS

- 21.01 Les parties à cette Convention conviennent que les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible.
- 21.02 Dans l'intérêt général des parties la plupart des griefs devront être résolu au niveau de la discussion entre l'employé et son superviseur immédiat avant de passer au dépôt formel du grief.
- 21.03 Tout grief pouvant surgir de la violation ou de la non application de cette Convention, ou de l'une de ses dispositions quelconques, doit être soumis conformément à la procédure suivante:-

PREMIÈRE ÉTAPE

Mis à part les cas spéciaux prévus dans cette Convention, l'employé doit présenter à son superviseur immédiat un grief rédigé sur le formulaire de grief officiel (voir exemplaire à l'Appendice "D"). L'employé peut le faire personnellement, avec ou sans le concours du représentant de son Association. Le superviseur doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief, rendre par écrit la décision à la personne qui aura présenté le grief.

DEUXIÈME ÉTAPE

Si la décision rendue à la première étape n'est pas satisfaisante ou, si aucune décision n'est rendue, le comité des griefs peut soumettre le grief au Directeur-Relations des Employés ou à son Adjoint dans les dix (10) jours. Sur réception du grief, le Directeur-Relations des Employés ou son Adjoint avisera l'Association de la date et de l'endroit où une réunion sera tenue dans les cinq (5) jours. Le Directeur-Relations des Employés devra remettre sa décision par écrit à l'Association dans les dix (10) jours de la tenue de la réunion.

- 21.04 Les délais mentionnés à l'Article 21.03 sont calculés en jours ouvrables et les parties à cette Convention peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais établis pour l'une ou l'autre des deux étapes. La demande et l'acceptation de tels prolongements devront être faites par écrit.
- 21.05 Toutes les décisions auxquelles en viendront la Compagnie et l'Association seront finales et engageront la Compagnie, l'Association, l'employé ou les groupes d'employés concernés.
- 21.06 Toutes les discussions au sujet des dispositions contenues dans cette section se feront normalement durant les heures de travail.

- 21.07 La Compagnie reconnaît que certains griefs collectifs impliquant deux (2) employés ou plus peuvent être traités avec plus d'efficacité, si chacun d'eux est soumis par un représentant autorisé de l'Association plutôt que par les employés concernés. Chaque grief peut être soumis par écrit conformément aux procédures énoncées au paragraphe 21.03 et doit être signé par les employés qui se croient justifiés de soumettre un tel grief.
- 21.08 Dans les cas de griefs portant sur l'avancement ou le déclassement d'un employé, la Compagnie convient de mettre à la disposition de l'Association tous les renseignements pertinents.
- 21.09 Si l'une des parties a une plainte à formuler contre un représentant de l'autre partie, ou prétend que la Convention ou l'une de ses dispositions ont été violées ou n'ont pas été appliquées, cette partie pourra en donner un avis écrit à l'autre partie. Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de cet avis, une réunion sera tenue entre le Directeur-Relations des Employés ou son Adjoint et les représentants de l'Association.

La partie contre laquelle la plainte est formulée y répondra par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réunion. Si le cas n'est pas réglé à la satisfaction mutuelle des parties, il pourra être porté à l'Arbitrage tel que décrit à l'Article 22.

- 21.10 Bien que la procédure ci-dessus soit destinée à traiter des cas qui relèvent de l'application de cette Convention, rien ne doit priver l'employé de pouvoir discuter de sujets personnels de toutes sortes avec les officiers de la Compagnie.

ARTICLE 22

ARBITRAGE

- R. 22.01 Si la Compagnie et l'Association ne peuvent s'entendre sur une violation alléguée de la présente Convention, le cas sera, sur application de l'une ou l'autre des parties, référé à un seul arbitre. La partie faisant application pour l'arbitrage devra aviser l'autre partie par écrit dans les trente (30) jours civils débutant à la date de la décision finale rendue par l'une ou l'autre des parties concernant la violation alléguée de la présente Convention.

En dedans de dix (10) jours ouvrables (ou toute autre période ayant été convenue mutuellement) suite à la réception d'un tel avis, le représentant de l'Association et le représentant de la Compagnie devront être d'accord sur l'appointment d'un seul arbitre. S'ils ne peuvent s'entendre, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du Travail d'appointer un tel arbitre.

- R. 22.02 La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire liant les parties.
- R. 22.03 Les dépenses encourues relatives aux offices de l'arbitre seront partagées entre les parties.
- R. 22.04 Aucun cas n'est soumis à l'arbitrage avant qu'il n'ait dûment franchi toutes les étapes prévues à cette Convention.

ARTICLE 23

REPRÉSENTANTS DE L'ASSOCIATION

- 23.01 L'Association accepte de donner à la Compagnie le nom des membres élus comme délégués ou officiers pour discuter avec la Compagnie des sujets qui peuvent surgir dans l'administration de la présente Convention. L'Association avisera la Compagnie de tout changement dans le statut de ses officiers et de ses délégués.
- 23.02 L'Association reconnaît que lesdits officiers et délégués ont des devoirs à remplir relativement à leur emploi et qu'alors, ils aviseront leur surveillant respectif s'ils doivent quitter leur poste pour traiter d'affaires légitimes au nom de l'Association.
- 23.03 La Compagnie convient de rémunérer à leur taux régulier de salaire, les délégués et les officiers qui au cours d'une journée régulière de travail doivent s'absenter pour remplir leurs affaires légitimes au nom de l'Association.
- 23.04 La Compagnie reconnaît aux membres élus par l'Association le droit de transiger les affaires légitimes de l'Association sur le temps de la Compagnie. L'Association convient que ce droit sera utilisé dans des limites raisonnables.

ARTICLE 24

GRÈVES ET LOCK-OUTS

Pendant la durée de cette Convention, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out et l'Association convient qu'aucune grève, ralentissement de travail ou d'arrêt de travail ou intervention dans le travail ne seront exercés.

- 21.02 La Compagnie convient de fournir à l'Association une liste d'emplois départementale ainsi qu'un relevé détaillé des salaires par classification au cours de la troisième semaine de mai et de novembre de chaque année.
- 22.03 Chaque année la Compagnie fera l'état à une date et pour une durée qui sont déterminés après consultation avec le Syndicat. Le Comptable affiché sur les tableaux de bureau au plus tard la dernière semaine de mai, la date et la durée de la fermeture.
- 23.04 a) Changement technologique signifie une modification apportée au processus de production dans la Compagnie qui oblige ou implique à recruter de nouvelles aptitudes ou qui entraîne la déduction des aptitudes d'un employé ou le retrait d'un employé de sa classification.
b) Recrutement d'aptitudes signifie la terminaison et l'arrêt définitif de toutes ou une partie des opérations de la Compagnie résultant du retrait d'un employé de sa classification sans programme visant à reprendre, au sein de la Compagnie, une nouvelle aptitude dans la Compagnie. La terminaison et l'arrêt définitif des opérations sont directement par une grève, un ralentissement, ou peut être résultant à une fermeture d'usine.
c) Changement organisationnel signifie toute réorganisation de travail qui résulte dans l'élimination d'une occupation ou classification et le retrait d'un employé de cette classification sans programme visant à réintégrer cette classification.
d) Pour les fins de cette section, "employé" signifie toute personne de l'échelle de rémunération active ou mise à pied dans la classification ou l'occupation affectée par un changement technologique, une fermeture d'usine ou un changement organisationnel.
- 24.05 a) En cas d'application de changements technologiques, l'employé s'engage à minimiser les effets défavorables causés par l'emploi et tout acte de force majeure contractuelle ou légale ou conséquence de tels changements.
b) Quand l'application d'un changement technologique est décidée par la Compagnie, l'Association s'engage à former l'employé le plus rapidement possible à la tâche de travail de la Compagnie.

ARTICLE 25

RENSEIGNEMENTS À L'ASSOCIATION

- R. 25.01 La Compagnie convient de fournir hebdomadairement à l'Association une liste des employés embauchés ou réembauchés, renvoyés, mis à pied, et mutés. Cette liste indiquera le nom, la classification et le département des employés concernés.
- 25.02 La Compagnie convient de fournir à l'Association une liste d'ancienneté départementale ainsi qu'un relevé détaillé des salaires par classification au cours de la troisième semaine de mai et de novembre de chaque année.
- R. 25.03 Chaque année la Compagnie ferme l'usine à une date et pour une durée qui sont déterminées après consultation avec le Syndicat. La Compagnie affiche sur les babillards du bureau au plus tard la dernière semaine de mars, la date et la durée de la fermeture.
- R. 25.04
- a) Changement technologique signifie une modification apportée au processus de production dans la Compagnie qui oblige un employé à acquérir de nouvelles aptitudes ou qui entraîne la désuétude des aptitudes d'un employé ou le retrait d'un employé de sa classification.
 - b) Fermeture d'usine signifie la terminaison et l'arrêt définitif de toutes ou une partie des opérations de la Compagnie résultant au retrait d'un employé de sa classification sans programme visant à reprendre, au nom de la Compagnie, une nouvelle exploitation dans la Compagnie. La terminaison et l'arrêt définitif des opérations causés directement par une grève, un ralentissement, ne peut être assimilé à une fermeture d'usine.
 - c) Changement organisationnel signifie toute réorganisation du travail qui résulte dans l'élimination d'une occupation ou classification et au retrait d'un employé de cette classification sans programme visant à réintroduire cette classification.
 - d) Pour les fins de cette section, "employé" signifie toute personne de l'unité de négociation active ou mise à pied dans la classification ou l'occupation affectée par un changement technologique, une fermeture d'usine ou un changement organisationnel.
- R. 25.05
- a) Dans l'implantation de changements technologiques, l'employeur s'engage à minimiser les effets défavorables causés aux employés et tout déni de leurs droits contractuels ou légaux en conséquence de tels changements.
 - b) Quand l'implantation d'un changement technologique est décidé par la Compagnie, celle-ci accepte d'informer l'Association le plus longtemps à l'avance du genre de changement, de la date de ce changement et les répercussions sur les conditions de travail et d'emploi des employés.

- R. 25.06 a) Lorsqu'un employé doit être retiré de sa classification occupationnelle suite à un changement technologique dans son occupation, suite à une fermeture d'usine partielle causant l'élimination de son poste, suite à un changement organisationnel, il reçoit entière considération pour l'entraînement à un autre poste de l'unité de négociation avant d'être mis à pied.
- b) L'employé qui ne peut être assigné à un autre poste de l'unité de négociation sera mis à pied pour manque de travail et, si c'est son choix, son nom figurera sur une liste de rappel, de même durée que 19.08 et il recevra entière considération pour entraînement à un autre poste dans l'unité de négociation lorsqu'une ouverture se présentera.
- R. 25.07 a) La Compagnie convient d'aider l'employé mis à pied selon a), b) ou c) de 25.04 ou dont l'emploi est terminé à cause d'une fermeture totale d'usine et qui possède deux ans ou plus d'ancienneté à la date de sa mise à pied ou de sa terminaison d'emploi. Les bénéfices de cessation d'emploi sont à raison du salaire d'une semaine régulière de travail en vigueur à la date de la mise à pied ou de la terminaison d'emploi pour chaque année complète d'ancienneté.
- b) L'employé affecté par un changement technologique, une fermeture d'usine partielle ou un changement organisationnel, pourra se prévaloir de l'une ou l'autre des options suivantes:
- i) Paiement forfaitaire immédiat. Dans ce cas l'ancienneté et les droits de rappel de cet employé sont rompus, ainsi que tous bénéfices prévus aux plans d'avantages sociaux, sauf les droits de retraite.
- ii) Pour mûrir sa décision, l'employé peut faire différer ce paiement selon 25.06 b).
- R. 25.08 Le paiement des bénéfices de cessation d'emploi n'affecte pas les droits acquis d'un employé en vertu du régime de retraite à moins que l'employé retire ses contributions du régime en conformité aux lois provinciales.

ARTICLE 26

MODIFICATION ET TERMINAISON

- 26.01 Cette Convention lie les parties contractantes et entre en vigueur le premier jour d'octobre 1983 et reste en vigueur jusqu'au trentième jour de septembre 1985 à moins de modification suite au consentement mutuel des Parties.
- 26.02 Advenant le cas où, un avis écrit de cessation ayant été donné par l'une ou l'autre des parties et qu'alors les parties désirent négocier une nouvelle Convention ou amender la présente Convention, alors la présente Convention demeure force de loi pour un temps raisonnable avant qu'il soit déclaré que les parties ne s'entendent point.

POUR
ATELIERS D'INGÉNIERIE
DOMINION

POUR
LE CONSEIL TECHNIQUE
ASSOCIATION DE ATELIERS
D'INGÉNIERIE DOMINION

L. Simard

L. Willis

J.P. Pageau

B. Sheepwash

T. Orsini

G. Bourgon

M. Lambert

J.Y. Veillette

H. Randle

SIGNED

5
0
5
0
5
0
3
4
6
4
4
1
51
50
11
29
29
24
80
06
90
73
42
73
42

APPENDIX "A"
TAUX DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

<u>CODE</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>le octobre 1983</u>	<u>le octobre 1984</u>
		<u>RANGE</u>	<u>RANGE</u>
		\$	\$
200	Concepteur Spécialiste	490.11 - 710.66	510.21 - 739.80
201	Dessinateur/Concepteur Sénior	448.81 - 605.89	467.21 - 630.73
202	Vérificateur	426.07 - 575.20	443.50 - 598.73
203	Aid-Dessinateur Sénior	362.87 - 489.88	377.76 - 509.97
204	Aide-Dessinateur Intermédiaire	317.79 - 429.02	330.82 - 446.61
205	Aide-Dessinateur Junior	268.47 - 362.43	279.47 - 377.29
211	Concepteur D'Outillage Sénior	448.81 - 605.89	467.21 - 630.73
212	Concepteur D'Outillage	362.87 - 489.88	377.76 - 509.97
214	Aide-Dessinateur - Outillage	295.76 - 399.28	307.89 - 415.65
292	Évaluateur-prix de revient Produits	367.74 - 496.45	383.83 - 516.80
300	Comptable Général	398.53 - 538.01	414.87 - 560.07
R. 301 a)	Comptable Sénior	367.74 - 496.45	382.82 - 516.80
R. 301 b)	Comptable Sénior	367.74 - 496.45	382.82 - 516.80
303	Commis Sénior Comptabilité/prix de revient	317.79 - 429.02	330.82 - 446.61
304	Commis-Comptabilité/prix de revient "A"	295.76 - 399.28	307.89 - 415.65
305	Commis-Comptabilité/prix de revient "B"	268.47 - 362.43	279.47 - 377.29
309	Évaluateur Senior/Comptable prix de revient	418.38 - 564.81	435.53 - 587.97
310	Commis - Assurance - Sénior	317.79 - 429.02	330.82 - 446.61
311	Commis Préposé Régime de retraite/Comptabilité	295.76 - 399.28	307.89 - 415.65
R. 314	Commis de la Paie Sénior	367.74 - 496.45	382.82 - 516.80
R. 315	Commis de la Paie Intermédiaire	295.76 - 399.28	307.89 - 415.65
R. 318	Commis Facturation Sénior	367.74 - 496.45	382.82 - 516.80
R. 319	Commis Facturation Intermédiaire	295.76 - 399.28	307.89 - 415.65
321	Aide Technicien - Sénior I	490.91 - 662.73	511.04 - 689.90
322	Aide Technicien - Sénior II	435.00 - 587.25	452.84 - 611.33
326	Aide Technicien - Intermédiaire I	338.16 - 456.52	352.03 - 475.24
330	Aide - Technicien - Junior	301.75 - 407.36	314.12 - 424.06
415	Commis Senior Commercialisation et ventes	332.83 - 449.32	346.47 - 467.74
R. 416	Assistante en planification et étude du marché	338.16 - 456.52	352.84 - 475.24
428	Commis Senior Credit & collections	317.79 - 429.02	330.82 - 446.61
442	Opérateur d'Ordinateur - Sénior	344.11 - 464.55	358.22 - 483.60
443	Opérateur d'Ordinateur - Intermédiaire	308.19 - 416.05	320.82 - 433.11
444	Opérateur d'Ordinateur - Junior	268.47 - 362.43	279.47 - 377.29
481	Commis Salle de dessin	268.47 - 362.43	279.47 - 377.29
516	Commis-Documentation d'ingénierie I	338.16 - 456.52	352.03 - 475.24
517	Commis-Documentation d'ingénierie II	278.08 - 375.41	289.48 - 390.80
520	Opérateur Système informatique, C.N.	301.75 - 407.36	314.12 - 424.06
560	Planificateur procédés de fabrication Sénior	490.91 - 662.73	511.04 - 689.90
561	Planificateur Procédés de fabrication I	448.81 - 605.89	467.21 - 630.73
562	Planificateur Procédés de fabrication II	393.08 - 530.66	409.20 - 552.42
571	Programmeur CN I	448.81 - 605.89	467.21 - 630.73
572	Programmeur CN II	393.08 - 530.66	409.20 - 552.42

APPENDIX "A"
TAUX DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

CODE	OCCUPATION	le octobre 1983		le octobre 1984	
		RANGE		RANGE	
		\$		\$	
584	Commis Information manufacturière	308.19	- 416.05	320.82	- 433.11
585	Commis au traitement de l'inf, manufacturière	317.79	- 429.02	330.82	- 446.61
R. 586	Commis à la vérification des arrivées	288.19	- 389.05	300.00	- 405.00
R. 587	Commis à la distribution des documents	268.47	- 362.43	279.47	- 377.29
R. 588	Commis à la répartition (magasin)	288.19	- 389.05	300.00	- 405.00
591	Commis Junior	222.94	- 300.97	232.08	- 313.31
621	Poinçonneuse à clavier - Chef de groupe	301.75	- 407.36	314.12	- 424.06
622	Poinçonneuse à clavier - Sénior	257.84	- 348.08	268.41	- 362.35
631	Bibliothécaire	317.79	- 429.02	330.82	- 446.61
633	Technicien de laboratoire - Sénior I	490.91	- 662.73	511.04	- 689.90
R. 633 a)	Technicien de laboratoire - Sénior I	490.91	- 662.73	511.04	- 689.90
R. 633 b)	Technicien de laboratoire - Sénior I	490.91	- 662.73	511.04	- 689.90
R. 633 c)	Technicien de laboratoire - Sénior I	490.91	- 662.73	511.04	- 689.90
R. 633 d)	Technicien de laboratoire - Sénior I	490.91	- 662.73	511.04	- 689.90
634	Technicien de laboratoire - Sénior II	435.00	- 587.25	452.84	- 611.33
R. 634 a)	Technicien de laboratoire - Sénior II	435.00	- 587.25	452.84	- 611.33
R. 634 b)	Technicien de laboratoire - Sénior II	435.00	- 587.25	452.84	- 611.33
R. 634 c)	Technicien de laboratoire - Sénior II	435.00	- 587.25	452.84	- 611.33
R. 634 d)	Technicien de laboratoire - Sénior II	435.00	- 587.25	452.84	- 611.33
635	Technicien de laboratoire - Sénior III	398.53	- 538.01	414.87	- 560.07
R. 635 a)	Technicien de laboratoire - Sénior III	398.53	- 538.01	414.87	- 560.07
R. 635 b)	Technicien de laboratoire - Sénior III	398.53	- 538.01	414.87	- 560.07
R. 635 c)	Technicien de laboratoire - Sénior III	398.53	- 538.01	414.87	- 560.07
R. 635 d)	Technicien de laboratoire - Sénior III	398.53	- 538.01	414.87	- 560.07
636	Technicien de laboratoire - Intermédiaire	338.16	- 456.52	352.03	- 475.24
R. 636 a)	Technicien de laboratoire - Intermédiaire	338.16	- 456.52	352.03	- 475.24
R. 636 b)	Technicien de laboratoire - Intermédiaire	338.16	- 456.52	352.03	- 475.24
R. 636 c)	Technicien de laboratoire - Intermédiaire	338.16	- 456.52	352.03	- 475.24
R. 636 d)	Technicien de laboratoire - Intermédiaire	338.16	- 456.52	352.03	- 475.24
637	Technicien de laboratoire - Junior	301.75	- 407.36	314.12	- 424.06
R. 637 a)	Technicien de laboratoire - Junior	301.75	- 407.36	314.12	- 424.06
R. 637 b)	Technicien de laboratoire - Junior	301.75	- 407.36	314.12	- 424.06
R. 637 c)	Technicien de laboratoire - Junior	301.75	- 407.36	314.12	- 424.06
R. 637 d)	Technicien de laboratoire - Junior	301.75	- 407.36	314.12	- 424.06
661	Commis - Distribution du courrier - Sénior	242.70	- 327.65	252.65	- 341.08
685	Commis Contrôle du matériel - Sénior	301.75	- 407.36	314.12	- 424.06
686	Commis Contrôle matières premières	325.86	- 439.91	339.22	- 457.95
691	R & MT Analyste I	448.81	- 605.89	467.21	- 630.73
692	R & MT Analyste II	348.36	- 470.29	262.64	- 489.57
781	Technicien en Publicité et promotion des ventes	332.83	- 449.32	346.47	- 467.74
783	Premier Photographe	385.42	- 520.32	401.22	- 541.65
788	Plannification - Entretien II	338.16	- 456.52	352.03	- 475.24

APPENDIX "A"
TAUX DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

<u>CODE</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>le octobre 1983</u>	<u>le octobre 1984</u>
		<u>RANGE</u>	<u>RANGE</u>
		<u>\$</u>	<u>\$</u>
791	Opérateur de Traitement des mots	268.47 - 362.43	279.47 - 377.29
793	Opérateur-Machine "Multilith" I	250.26 - 337.85	260.52 - 351.70
794	Opérateur - Papeterie	268.47 - 362.43	279.47 - 377.29
795	Opérateur - Microfilm I	250.26 - 337.85	260.52 - 351.70
R. 796	Opérateur - Microfilm II	242.70 - 327.65	252.65 - 341.08
797	Opérateur - Diazo	242.70 - 327.65	252.65 - 341.08
800	Planificateur - Contrôle de la production - Sénior	393.08 - 530.66	409.20 - 552.42
801	Planificateur - Production - Sénior	348.36 - 470.29	262.64 - 489.57
812	Acheteur Senior	426.07 - 575.20	443.50 - 598.73
813	Acheteur	344.11 - 464.55	358.22 - 483.60
818	Commis Vérification, Entrée des Matériaux	301.75 - 407.36	314.12 - 424.06
832	Inspecteur des matériaux - Extérieur	418.38 - 564.81	435.53 - 587.97
841	Réceptionniste	268.47 - 362.43	279.47 - 377.29
893	Secrétaire	278.08 - 375.41	289.48 - 390.80
911	Standardiste	257.84 - 348.08	268.41 - 362.35
950	Commis - Trafic - Sénior	344.11 - 464.55	358.22 - 483.60
951	Commis - Douanes Sénior	344.11 - 464.55	358.22 - 483.60
961	Dactylographe - Sénior	242.70 - 327.65	<u>252.65</u> - 341.08
964	Commis - Dactylographe	250.26 - 337.85	<u>260.52</u> - 351.70

APPENDICE "B"

RÈGLEMENTS CONCERNANT LES VACANCES ANNUELLES PAYÉES

- (a) I) Pour les employés embauchés avant le premier juin 1964 l'année réglementaire pendant laquelle sont calculés les crédits de service s'étend du premier juillet au 30 juin de l'année suivante.
- II) Pour les employés embauchés depuis le premier juin 1964 l'année réglementaire pendant laquelle sont calculés les crédits de service s'étend du premier juin au trente-et-un mai de l'année suivante.
- (b) Tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie précédant le premier jour ouvrable d'avril auront droit à cinq (5) jours de vacances avec une allocation de vacances qui sera: le plus élevé entre 4% des gains totaux durant l'année réglementaire ou cinq (5) journées régulières.
- (c) Tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie précédant le premier jour ouvrable de décembre auront droit à six (6) jours de vacances avec une allocation de vacances qui sera le plus élevé entre 4% des gains totaux durant l'année réglementaire au cinq (5) journées régulières.
- (d) Tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie précédant le premier jour ouvrable de novembre auront droit à sept (7) jours de vacances avec une allocation de vacances qui sera: le plus élevé entre 4% des gains totaux durant l'année réglementaire ou cinq (5) journées régulières.
- (e) Tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie précédant le premier jour ouvrable d'octobre auront droit à une allocation de vacances de deux (2) semaines régulières.
- (f) Tous les employés qui sont à l'emploi continu de la Compagnie depuis cinq (5) ans ou plus auront droit à une allocation de vacances de trois (3) semaines régulières.
- (g) Tous les employés qui sont à l'emploi continu de la Compagnie depuis douze (12) ans ou plus auront droit à une allocation de vacances de quatre (4) semaines régulières.
- (h) Tous les employés qui sont à l'emploi continu de la Compagnie depuis vingt-trois (23) ans ou plus auront droit à une allocation de vacances de cinq (5) semaines régulières.

- (i) Tous les employés qui sont à l'emploi continue de la Compagnie depuis trente (30) ans ou plus auront droit à une allocation de vacances de six (6) semaines régulières.
- (j) Les employés quittant la Compagnie pour des raisons autres que le congédiement recevront une paie de vacances au prorata calculée comme suit:
- I - 4% des gains totaux payés durant l'année réglementaire s'ils avaient droit à deux semaines ou moins de vacances au terme de l'année réglementaire précédente.
 - II - 6%, 8%, 10% ou 12% des gains payés au taux régulier de salaire durant l'année réglementaire s'ils avaient droit à trois, quatre, cinq ou six semaines de vacances au terme de l'année réglementaire précédente.

APPENDICE "C"

FORMULE D'AUTORISATION POUR LA DÉDUCTION DES COTISATIONS

Je, soussigné, étant un employé de Ateliers d'Ingénierie Dominion, par la présente donne l'autorisation et le mandat à la Compagnie de retenir de mon salaire la cotisation dûe au Conseil Technique des Ateliers d'ingénierie Dominion Limitée, conformément aux règlements actuels et futurs de l'Association et de remettre ces montants au Trésorier de l'Association, le tout en conformité avec les termes et les dispositions de la présente Convention Collective entre la Compagnie et l'Association.

Cette autorisation sera valable pour la durée de cette Convention Collective et pour toute Convention Collective similaire qui suivra à moins que je donne à la Compagnie avis contraire par écrit, dans les trente (30) jours précédant l'expiration de la Convention Collective alors en cours.

DATE: _____

TÉMOIN: _____

SIGNATURE: _____

NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE

APPENDICE "D"

LE "CONSEIL TECHNIQUE" DE
ATELIERS D'INGÉNIERIE DOMINION
C.P. 185 LACHINE, QUÉBEC

THE TECHNICAL COUNCIL OF
DOMINION ENGINEERING WORKS
P.O. BOX 185 LACHINE, QUÉBEC

FORMULAIRE DE GRIEF
GRIEVANCE FORM

DATE _____

NOM
NAME _____

ADRESSE
ADDRESS _____

CODE
JOB _____ SURVEILLANT IMMÉDIAT
IMMEDIATE SUPERVISOR

NATURE DU GRIEF:
NATURE OF GRIEVANCE: _____

RÈGLEMENT DÉSIRÉ:
SETTLEMENT DESIRED: _____

SIGNATURE(S) _____

APPENDICE "E"

LISTE DE DÉPARTEMENT D'ANCIENNETÉ

<u>FINANCE</u> <u>Dépt #1</u>	<u>RELATIONS</u> <u>DÉpt. #2</u>	<u>P.&M.I.</u> <u>Dépt #3</u>	<u>TURB & GÉN.</u> <u>Dépt #4</u>	<u>ASS. QUAL.</u> <u>Dépt #5</u>	<u>FABR.</u> <u>Dépt #6</u>	<u>USINE BOBI.</u> <u>Dépt #7</u>
292	661	200	200	321	211	321
				322	212	
300	781	201	201	326	214	322
301 a)	783	202	202	330	520	326
				631	560	
301 b)	791	203	203	633 a)	561	330
303	793	204	204	633 b)	562	893
304	794	205	205	633 c)	571	
				633 d)	572	
				633 e)		
305	795		321		584	
309	841		322	634 a)	585	
				634 b)	586	
310	893	481	326	634 c)	587	
				634 d)	588	
				634 e)		
311	911	516	330		633	
			415			
			416			
314 *		517	481	635 a)	634	
				635 b)	635	
315 *		893	516	635 c)	636	
318 *		961	517	635 d)	685	
319 *		964	893	635 e)	686	
				636 a)	691	
428			961	636 b)	692	
				636 c)	788	
442			964	636 d)	796	
				636 e)		
443					797	
				637 a)	800	
444				637 b)	801	
591				637 c)	812	
				637 d)	813	
				637 e)		
621					818	
				832		
				893		
622					893	
893					950	
					951	
					964	

- * 314 remplace 301 dans le bureau de la Paie
- * 315 remplace 304 dans le bureau de la paie
- * 318 remplace 301 dans le bureau de Crédit & collection
- * 319 remplace 304 dans le bureau de Crédit & collection

"LETTRES D'ENTENTE"

1. Renseignements à l'Association

La présente est pour confirmer l'intention de la Compagnie de rencontrer l'Association régulièrement une fois par mois afin de discuter et prévenir les problèmes en matière de relation.

De plus, la Compagnie convient de rencontrer un représentant de l'Association régulièrement une fois par semaine afin de l'informer sur ces matières touchant l'unité de négociation:

- Les noms et les classifications des employés entrant ou sortant de l'unité de négociation de même que les cas de mutation, de promotion et de rétrogradation au sein de l'unité de négociation.
- Les noms et les fonctions principales du personnel venant des agences, des étudiants et des stagiaires qui effectuent des tâches couvertes par l'accréditation de l'Association.

La Compagnie renouvelle son intention à l'effet qu'un représentant de l'Association aura accès "par l'entremise du Spécialiste des Relations Ouvrières" aux politiques et(ou) instructions de la Compagnie touchant le bien-être, les bénéfices et les conditions de travail des employés.

L'Association informera la Compagnie du nom de ses représentants.

2. Régimes d'Assurance-Groupe et de Retraite

Si des changements devaient être apportés à l'un ou l'autre de ces régimes, suite à des amendements législatifs (fédéraux ou provinciaux), les parties en discuteront.

La Compagnie confirme son intention à l'effet que les représentants de la Direction rencontreront les représentants de l'Association à la fin de juin de chaque année afin de les informer de l'état du Régime de retraite contributoire des employés.

3. Congés de maladie et congés personnels

Rapport et rémunération

3.1 Aux fins de la présente, les définitions suivantes s'appliqueront:-

- a) Une absence signifie: Un défaut de présence au travail d'un employé durant toute période au cours de laquelle ce dernier devrait normalement être au travail.

- b) Une absence est classifiée comme non-autorisée lorsque un employé n'a pas obtenu préalablement de son superviseur immédiat la permission de s'absenter ou néglige de communiquer avec son superviseur immédiat dans un délai raisonnable afin de l'informer de son absence.
- c) Une absence est réputée non justifiée lorsque l'employé est incapable de donner à son superviseur une preuve pour la justifier.

Absences pour causes de maladies

- 3.2
- a) Les employés qui ont moins de six mois de service continu ne seront pas payés lorsqu'absents pour cause de maladie.
 - b) Dans certains cas exceptionnels les employés qui possèdent de six mois à un an de service continu peuvent se voir accorder un salaire partiel ou plein pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables lorsqu'absents pour cause de maladie.
 - c) Les employés qui ont plus d'un an de service continu se verront accorder un plein salaire pour un maximum de vingt (20) jours ouvrables durant toute période de douze (12) mois précédant immédiatement la dernière journée de travail.
 - d) Les cinq (5) premières journées d'absence pour causes de maladies seront créditée si le plan de continuité de salaire s'applique à ces cinq (5) premières journées d'absence.

Absences pour raisons personnelles

- 3.3
- a) Les employés qui ont moins de six mois de service continu ne seront pas payés lorsqu'absents pour des raisons personnelles.
 - b) Dans certains cas exceptionnels les employés qui ont de six mois à un an de service continu peuvent se voir accorder un salaire plein ou partiel pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables lorsqu'absents pour des causes incontrôlables.
 - c) Les employés qui ont plus d'un an de service continu se verront accorder un plein salaire pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables durant toute période de douze (12) mois précédant immédiatement la dernière journée de travail.
- 3.4 Les périodes d'absence maximale permises pour cause de maladie ou pour des raisons personnelles, telles que décrites aux paragraphes 3.2 et 3.3, ne constituent pas un droit de s'absenter.

Les absences personnelles et de maladie non autorisées et(ou) non vérifiables ne seront pas payées.

3.5 La Compagnie, à la demande de l'employé, informera cet(te) employé(e) de l'état actuel de son dossier relatif aux journées en réserve.

4. Allocation pour chaussures de Sécurité

Cette lettre vient confirmer l'intention de la Compagnie de fournir aux employés membres du Conseil Technique une allocation pour l'achat de chaussures de sécurité lorsqu'ils seront admissibles.

L'admissibilité pour cette allocation sera établie en fonction des critères suivants:

- (a) Tous les employés qui dans l'accomplissement de leurs fonctions doivent passer plus de cinquante pour cent (50%) de leur temps de travail dans l'usine ont droit à (i) deux (2) allocations jusqu'à concurrence de trente dollars (\$30.00) par allocation par année contractuelle ou, (ii) une allocation jusqu'à concurrence de soixante dollars (\$60.00) par année contractuelle.
- (b) Tous les employés qui dans l'accomplissement de leurs fonctions doivent passer plus de vingt-cinq pour cent (25%) mais moins de cinquante pour cent (50%) de leur temps de travail dans l'usine ont droit à une (1) allocation jusqu'à un maximum de trente dollars (\$30.00) par année contractuelle.

Des chaussures convenables doivent être portées en tout temps par les employés qui doivent se déplacer dans l'usine.

L'admissibilité au critère (a) ou (b) sera déterminée par le Directeur - Santé et Sécurité en coopération avec le Superviseur/Directeur immédiat de l'employé. Tous les employés nécessitant une allocation pour l'achat de chaussures de sécurité doivent obtenir une autorisation écrite de leur Superviseur/Directeur immédiat et recevoir de l'infirmier le formulaire nécessaire pour l'achat de chaussures de sécurité.

CONGÉ DE GROSSESSE

Certificat médical	La Compagnie peut exiger un c.m. (7) de la salariée encore au travail au début de la 6e semaine qui précède la date prévue pour la naissance	La salariée refuse ou néglige de fournir le c.m. après 8 jours, la Compagnie peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité par: un avis écrit et motivé à cet effet			(7) Atteste que la salariée est en mesure de travailler.	
Retour au travail Avis	La Compagnie envoie un avis à la salariée: - dans le cours de la 4e semaine précédant l'expiration du congé de maternité; - indique la date prévue de l'expiration du congé; - indique l'obligation pour la salariée de donner un préavis écrit de retour au travail	Aucun avis	Aucun avis	-----		
Préavis	La salariée envoie un préavis écrit à la Compagnie: - au moins deux (2) semaines avant la date de retour; - qui indique la date de son retour.		Si le préavis n'est pas fourni par la salariée, la Compagnie n'est pas obligé de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.			
Certificat médical	La Compagnie peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, un c.m. (8)				(8) Atteste du rétablissement suffisant de la salariée pour reprendre le travail.	
Sécurité d'emploi - au retour Poste aboli	Au retour de la salariée, la Compagnie: - Réinstalle la salariée dans son poste régulier - Lui accorde les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Si le poste régulier n'existe plus, la Compagnie: - Lui reconnaît tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail; - Lui conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés, en ce qui a trait notamment au réembauchage.					
Autres avantages	La participation de la salariée aux avantages sociaux n'est pas affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations.					
Non-retour au travail	La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée AVOIR DEMISSIONNE.					

CONGÉ DE MATERNITÉ

	SITUATION GÉNÉRALE	FAUSSE-COUCHE NATURELLE OU PROVOQUÉE LEGALEMENT	ENFANT MORT-NÉ	CAS D'URGENCE OU ÉTAT DE SANTÉ EMPÊCHE DE TRAVAILLER	CERTIFICAT MÉDICAL (C.M.)
CHAMP D'APPLICATION	Toutes les salariées de l'unité de négociation ont droit à un congé de maternité sans rémunération				
Admissibilité	-Après avoir complété la période de probation -Etre à l'emploi de la Compagnie le jour précédant ce préavis				(1)-Atteste de la grossesse -Atteste de la date prévue pour la naissance
Préavis	-Préavis de 3 semaines avec date du début du congé (C.M. (1)).	Moins de 3 semaines mais aussitôt que possible avec cert. méd. (2)	Préavis de 3 semaines avec cert. méd. (1)	Moins de 3 semaines mais aussitôt que possible avec c.m. (2)	(2) Atteste du besoin de la salariée de cesser de travailler dans 1 délai moindre
Durée du con- gé de maternité	19 semaines réparties à son gré avant et après la date prévue	Si avant le début de la 20e semaine précédant date pré- vue de la naissance: Maximum: 3 semaines		Une période supplémentaire de 4 semaines avec avis et c.m. (3) envoyé avant la fin de son congé	(3) Atteste que son é- tat de santé ou ce lui de son enfant l'exige
Début du congé	Au plus tôt, début de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance				(4) Atteste que les conditions de tra- vail dangers pour elle ou l'enfant à naître.
Fin du congé	A la fin de la 19e semaine sauf si la naissance a lieu après la date prévue, pro- longation automatique au retard, sauf si elle a au moins 2 sem. de congé après la naissance.	A la fin de la 3e semaine	Après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance au plus tard, 5 semaines a- près la date de l'accou- chement.	A la fin du congé supplémentaire	(5) Atteste que les conditions de tra- vail ne présentent pas les dangers allégués
Engés spé- iaux Conditions travail angers physi- ques	La salariée demande d'être af- fectée ailleurs jusqu'au moment du congé de maternité (c.m.4). Conserve ses droits & privilè- ges rattachés au poste régulier Si après 8 jrs, la Cie n'a pas effectué la mutation; congé spécial se prolongeant jus- qu'au début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance. Le congé de 19 sem. suit immédiatement le congé spécial	Danger de fausse-couche qui exige un arrêt du travail, congé spécial de la durée pres- crite par un c.m. (6). Ce con- gé est réputé être le congé de maternité prévu (19 sem.) à compter du début de la 8e sem. précédant la date prévue de l'accouchement.		Article 22 La Compagnie peut de son propre chef déplacer la salariée. La salariée peut refuser ce déplacement avec un c.m.(5).	(6) Atteste du danger existant

Medical Certificate	The Company can require a M.C. (7) from the salaried worker who is still working at the beginning of the 6th week before the expected date of delivery.		The salaried worker refuses or neglects to provide the M.C. after 8 days: the Company can force her to take advantage of her maternity leave by means of a written notice justified to that effect.		(7) Attesting that the salaried worker is perfectly able to work.
Return to work	The Company sends a notice to the salaried worker: - during the 4th week preceding the expiry of her maternity leave; - indicates the expected date of expiry of the leave;				
Notice	- indicates the obligation for the salaried worker to give a written advance notice of her return to work.		No notice	No notice	
Advance notice	The salaried worker sends a written advance notice to the Company: - at least two (2) weeks before her return; - which shows the date of her return.		If such an advance notice is not provided by the salaried worker, the Company is not bound to take the employee back before two (2) weeks, from the date when she reports to work.		
Medical certificate	The Company can require a M.C. (8) from the salaried worker who comes back to work during the two (2) weeks following her delivery.				(8) Attesting to the sufficient recovery of the employee for her returning to work.
Employment security: - upon return - abolition of job	Upon the return of the employee, the Company: - Reinstates her in her regular position. - Grants her the benefits she would have enjoyed had she remained at work. If the regular position exists no more, the Company: - Recognizes for the salaried worker all rights and privileges she would have enjoyed at the moment of the job abolition if she had been working. - Retains for her the same rights that the salaried workers who are indeed laid off, particularly the right of rehiring.				
Other advantages	Participation of the salaried worker in the fringe benefits is not affected by her leave, subject to the regular payment of her dues.				
Failure to report to work	The salaried worker who does not report to work at the expiry of her maternity leave is assumed to HAVE RESIGNED.				

4. MATERNITY LEAVE

	GENERAL	MISCARRIAGE (NATURAL OR LEGALLY INDUCED)	STILLBORN INFANT	EMERGENCY SITUATION OR HEALTH CONDITION PREVENTING FROM WORKING	MEDICAL CERTIFICATE (M.C.)
SCOPE	All salaried female workers of the bargaining unit are entitled to a maternity leave without pay.				
Eligibility	-Having completed the probationary period. -Being employed by the Company on the day before this advance notice.				(1)-Attesting to pregnancy. -Attesting to the expected date of delivery.
Advance notice	Advance notice of 3 weeks showing date of beginning of leave M.C.(1).	Less than 3 weeks but as soon as possible with M.C. (2).	Advance notice of 3 weeks with M.C.(1).	Less than 3 weeks but as soon as possible with M.C.(2).	(2) Attesting to the requirement for the salaried worker to stop working at a shorter notice.
Duration of maternity leave	19 weeks distributed as she wishes before and after the expected date of delivery.	If before the beginning of the 20th week before the expected date of delivery: 3 weeks maximum.		An additional period of 4 weeks with advance notice with M.C.(3) sent before the end of her leave.	(3) Attesting that her state of health or that of her child requires the extension.
Beginning of leave	At the earliest, beginning on the first day of the 16th week before the expected date of delivery.				
Special leaves a) Working conditions					(4) Attesting that the working conditions present dangers for her or the child to be born.
End of leave	At the end of the 19th week except if the delivery occurs after the expected date: automatic extension after delay, except if she has at least 2 weeks leave after childbirth.	At the end of the 3rd week.	After the beginning of the 20th week before the expected date of delivery, at the latest 5 weeks after the date of delivery.	At the end of the additional leave.	(5) Attesting that the working conditions do not present the alleged dangers.
Special leaves a) Working conditions Physical Hazards	The salaried worker asks to be assigned elsewhere until her maternity leave(M.C. 4). Retains rights and privileges attached to her regular position. If, after 8 days, the Co. hasn't initiated the transfer, special leave extending to the beginning of the 8th week before the expected date of delivery. The 19-week long leave immediately follows the special leave.	Danger of miscarriage which requires a work stoppage, special leave of duration prescribed by a M.C. (6). This leave is assumed to be the expected maternity leave (19 weeks) from the beginning of the 8th week before the expected date of delivery.		Article 22 The Company may transfer the salaried worker on its own initiative. The salaried worker can refuse this transfer with a M.C. (5).	(6) Attesting to the existing danger.

6. Lunettes de Sécurité

Cette lettre vient confirmer l'intention de la Compagnie de fournir aux employés membres du Conseil Technique des lunettes de sécurité avec verres correcteurs lorsqu'ils seront admissibles.

L'admissibilité sera établie en fonction des critères suivants:

- (a) Tous les employés qui dans l'accomplissement de leurs fonctions doivent passer plus de vingt-cinq pour cent (25%) de leur temps de travail dans l'usine ont droit à des lunettes de sécurité avec verres correcteurs.
- (b) Tous les employés qui dans l'accomplissement de leurs fonction doivent passer moins de vingt-cinq pour cent (25%) de leur temps de travail dans l'usine n'ont pas droit à des lunettes de sécurité avec verres correcteurs.

Cependant, ils doivent porter des lunettes à conques étanches par dessus leurs propres lunettes lorsqu'ils se trouvent dans les aires considérées dangereuses à l'usine.

L'admissibilité sera déterminée par le Directeur-Santé et Sécurité en coopération avec le Superviseur/Directeur immédiat de l'employé.

L'employé admissible doit:

- (a) Obtenir une autorisation écrite de son Superviseur/Directeur immédiat afin de commander des lunettes de sécurité avec verres correcteurs.
- (b) Obtenir de l'infirmier le formulaire nécessaire pour se faire examiner par un oculiste.

Les lentilles et les montures de sécurité seront commandées par l'infirmier selon l'ordonnance de l'employé, et son choix de monture de sécurité selon la disponibilité à l'infirmier.

7. Vacances

La présente est pour confirmer l'entente suivante entre les parties; au sujet de l'administration de l'Article 12.03, "Vacances". C'est une pratique reconnue que la plupart des employés, à cause des exigences de la production, devraient faire coïncider leurs vacances avec la période désignée par la Direction comme étant la "Période de Vacances".

De plus, il est entendu que toutes vacances excédentaires qui resteront après la "Période de vacances" seront prises à un moment convenu entre l'employé et son superviseur immédiat.

8. Prime pour travail à l'étranger

La présente confirme notre entente qui veut que lorsqu'un employé membre du Conseil Technique accepte de travailler hors du continent il recevra:

- a) Une prime pour travail hors de la Compagnie selon l'article 8.04, et
- b) En plus, la différence en pourcentage (%) entre la prime pour travail à l'étranger selon les règlements de la paye administrés par la Section Relations et la prime pour travail hors de la Compagnie selon l'article 8.04.

Cette différence de pourcentage sera calculée sur le salaire hebdomadaire régulier de l'employé et n'est pas touché par les règlements concernant les heures supplémentaires à l'article 6.

R. 9. Local du Syndicat

- (a) La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat un local approprié pour la conduite de ses affaires syndicales.
- (b) La Compagnie autorise le Syndicat à désigner et libérer deux (2) représentants syndicaux pour deux (2) heures régulières de travail les mardi et jeudi après-midi afin de s'occuper de l'administration de la Convention Collective.
- (c) Le Syndicat s'engage à communiquer à la Compagnie le nom des deux (2) représentants syndicaux désignés, le cas échéant et la date de leur libération pour office syndical au moins une semaine précédant la date de leur libération.
- (d) Le représentant syndical désigné informera son supérieur avant la date de sa libération pour office syndical.

DÉPÔT

84178

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-72-04
Date	Signature 82-10-08	Réception 82-10-21	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Le Conseil Technique des Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée P.O. Box 185 Lachine, Qué. H3S 4A6 Att: M. Denis Nadeau	<input type="checkbox"/> Déposant Les Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée Case postale 220 Succursale "A" Montréal, Qué. H3C 2S5

Unité de négociation

E.V. 795 - 1ère avenue Lachine, Qué. H3S 2S6

- Entente: Articles 1 à 8 inclusivement

Région	06-06	Activité	3360 (5)	Affiliation	10
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	-----------

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Perrette David</i>	Date 82-11-05

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

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-72-15
Date	Signature: 82-10-08 Réception: 82-10-21 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Le Conseil Technique des Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée Att: M. Denis Nadeau P.O. Box 185 Lachine, Qué. H8S 4A6	<input type="checkbox"/> Déposant Les Ateliers D'Ingénierie Dominion Limitée 795 - 1 ^{ère} avenue Lachine, Qué. H8S 2S6

Unité de négociation

- Entente: Articles 1 à 8 inclusivement

Région 06-06	Activité 3360 (5)	Affiliation 10
---------------------	--------------------------	-----------------------

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

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur de l'association figure comme suit: DOMINION ENGINEERING WORKS LTD TECHNICAL COUNCIL OF DOMINION ENGINEERING WORKS LTD. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Perrrette David</i>	82-11-05

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



--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-72-16		
	Date	Signature	Réception			Durée	Du
	82-10-08	82-10-21					

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Le Conseil Technique des Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée Att: M. Denis Nadeau P.O. Box 185 Lachine, Qué. H8S 4A6	<input type="checkbox"/> Déposant Les Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée 795 - 1 ^{ère} avenue Lachine, Qué. H8S 2S6

Unité de négociation

- Entente: Articles 1 à 8 inclusivement

Région	06-06	Activité	3360 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur de l'association figure comme suit: DOMINION ENGINEERING WORKS LTD
 CONSEIL TECHNIQUE (TECHNICAL COUNCIL) DE LA DOMINION ENGINEERING WORKS LIMITED
 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Russette David</i>	82-11-05

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



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-72-18
Date	Signature 82-10-08	Réception 82-10-21	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Le Conseil Technique des Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée Att: M. Denis Nadeau C.P. 185 Lachine, Qué. H8S 4A6	<input type="checkbox"/> Déposant Les Ateliers d'ingénierie Dominion Limitée 795 - 1 ^{ère} avenue Lachine, Qué. H8S 2S6

Unité de négociation

- Entente: Articles 1 à 8 inclusivement

Région	06-06	Activité	3360 (5)	Affiliation	10
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	-----------

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

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur de l'association figure comme suit: **DOMINION ENGINEERING WORKS LIMITED**
THE TECHNICAL COUNCIL OF THE DOMINION ENGINEERING WORKS LIMITED
 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Perrette David</i>	Date 82-11-05

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

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-72-21
Date	Signature: 82-10-08 Réception: 82-10-21	Durée: Du _____ Au _____ Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Le Conseil Technique des Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée Att: M. Denis Nadeau C.P. 185 Lachine, Qué. H8S 4A6	<input type="checkbox"/> Déposant Les Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée 795 - 1 ^{ère} avenue Lachine, Qué. H8S 2S6

Unité de négociation

- Entente: Articles 1 à 8 inclusivement

Région	06-06	Activité	3360 (5)	Affiliation	10
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	-----------

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

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur de l'association figure comme suit: DOMINION ENGINEERING WORKS LTD
 THE TECHNICAL COUNCIL OF THE DOMINION ENGINEERING WORKS LTD
 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Perrette David</i>	Date 82-11-05

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

RESOLUTION

L'Assemblée générale des membres du "Conseil Technique"
des Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée adopte la
résolution qui suit:

"Le Comité Exécutif est autorisé à
décider à chaque période de 3 mois
de son application à mettre fin ou
non à la lettre d'entente du

8 octobre 1982 "

- 1) Les journées d'absence pour cause de maladies créditées au plan de continuité de salaire prévu à l'article 3.2 d) de la lettre d'entente annexée à la convention seront payées sur la base du salaire pour une journée de travail de 7 heures.
- 2) Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention.
- 3) Cette annexe III des parties contractantes est en vigueur le premier jour d'octobre 1982 et demeure en vigueur, sous la réserve du paragraphe qui suit, jusqu'au 30 septembre 1983.
- 4) L'Association se réserve le droit de mettre fin, unilatéralement, à cette lettre d'entente après chaque période de 3 mois de son application.
- 5) L'Association notifiera son intention de mettre fin à cette lettre d'entente en donnant un avis à cet effet à la compagnie au moins 60 jours avant l'expiration de la période de 3 mois.

LETTRE D'ENTENTE

Lettre d'entente entre LES ATELIERS D'INGENIERIE DOMINION LIMITEE,
Lachine, Québec, ci-après désignée la "Compagnie"

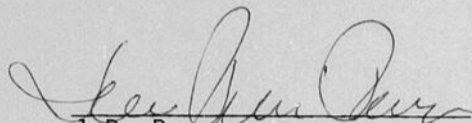
ET

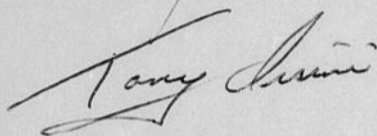
LE "CONSEIL TECHNIQUE" des ATELIERS D'INGENIERIE DOMINION LIMITEE,
ci-après désignée l'"Association", et représentant les employés
visés par l'accréditation de l'Association.

- 1) La semaine régulière de travail demeure à 37-1/2 heures.
La journée régulière de travail demeure à 7-1/2 heures.
- 2) Les salariés visés par l'accréditation de l'Association acceptent que leur salaire soit calculé sur la base de 7 heures par jour et/ou 35 heures par semaine.
- 3) Sauf si cette lettre d'entente le prévoit expressément, aucun droit, bénéfice, avantage, quel qu'il soit, prévu à la convention, n'est modifié, réduit ou affecté, de quelque façon, par la réduction de salaire prévue à l'article 2 de cette lettre d'entente.
- 4) Les journées d'absence pour cause de maladies créditées au plan de continuité de salaire prévu à l'article 3.2 d) de la lettre d'intention annexée à la convention seront payées sur la base du salaire pour une journée de travail de 7 heures.
- 5) Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention.
- 6) Cette entente lie les parties contractantes et entre en vigueur le premier jour d'octobre 1982 et demeure en vigueur, sous la réserve du paragraphe qui suit, jusqu'au 30 septembre 1983.
- 7) L'Association se réserve le droit de mettre fin, unilatéralement, à cette lettre d'entente après chaque période de 3 mois de son application.
- 8) L'Association signifiera son intention de mettre fin à cette lettre d'entente en donnant un avis à cet effet à la compagnie au moins 5 jours avant l'expiration de la période de 3 mois.

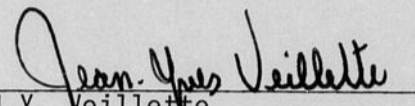
POUR
LES ATELIERS D'INGENIERIE
DOMINION LIMITEE

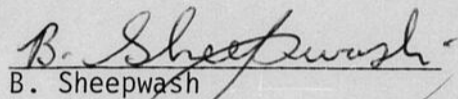

L. Simard

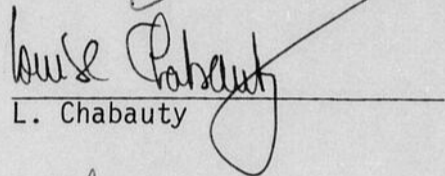

J.P. Pageau

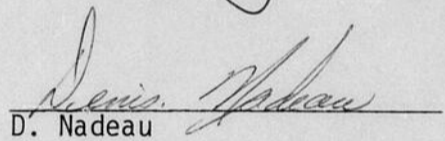


POUR
LE CONSEIL TECHNIQUE
ASSOCIATION DES ATELIERS
D'INGENIERIE DOMINION LIMITEE


J.Y. Veillette


B. Sheepwash


L. Chabauty


D. Nadeau

SIGNE: 8 octobre 1982