

No.

72-23

NOM

Ateliers d'ingénierie Dominion Ltée



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

IDENTITÉ

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de depot
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1	9
	3 1 0 1 1 5 8 3 4 7 9 1 0 3 3 0	

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activite
A1	ATELIERIS D'INGENIERIE		8 1 0 1 0 8 3 1	7 9 1 0 3 2 1 6	3 1 1 5 0
A2	DOMINATION LTÉE				Employeur
A3	179, 11ÈRE AVENUE LACHINÉ		A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
		Code postal H 8 S 2 S 8		M 0 0 0 7 2 0 2 3	0 0 0 0 0 9
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activite		
A4	UN EMPLOI SERVICE # 1298		3 1 1 5 0		
A5			Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 0 1 1	A14 0 1 1	A15 0 1 3	A16 1 1 2 1 0	A17 6 1 5 1 0 1 9	A18 0 1 6 1 3	A19 4	A20 9 1 9	A21 0 1 0	A22	A23 2 1 4
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif plus synd plus certif 02 Un empl. un etab. plus synd plus certif 03 Un empl. plus etab un syndicat un certif. 04 Un empl. plus etab. un synd. plus certif. 05 Plus empl. un etab. un synd. plus certif. 06 Plus empl. plus etab un synd. plus certif. 07 Plus empl. plus etab plus synd plus certif	01 Sans objet 02 FAT COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 LPA 11 Independent internat 12 Independent national 13 Independent provinc 14 independent local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localite en referant au releve alphabetique des municipalites du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac-St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec Plusieurs regions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mechanic et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Boucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm 13 Production et sout. adm 14 Ouvrier et sout. adm 99 Autres categories		

R06-06
8645 (10)

72-23
9

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1 Septembre 1978 - 31 Août 1980

entre

LES ATELIERS D'INGENIERIE DOMINION LIMITEE

Lachine, Province de Québec

Ci-après désignée "La Compagnie"

et

LE LOCAL 298 DE

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE

F.T.Q.

Ci-après désignée "Le Syndicat"

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE:



LES ATELIERS D'INGÉNIERIE DOMINION LIMITÉE

Article 1 PARTIES À LA PRÉSENTE CONVENTION

Les parties aux présentes sont:

(a) Les Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée, Lachine, en la province de Québec (ci-après désignée la "Compagnie")

et

R. (b) Les employés payés à l'heure de l'association de: L'Union des employés de service Local 298 - F.T.Q.

Article 2 BUT GÉNÉRAL

Le but général de cette convention est de permettre aux parties de négocier collectivement et dans l'ordre au sujet des articles contenus aux présentes et d'entretenir de bonnes relations entre employeur et employés.

Article 3 HEURES DE TRAVAIL

3.1 Dans le but d'établir la semaine normale de travail, l'année doit être divisée en deux saisons:

(a) La saison d'hiver débutant le samedi le plus près du 30 septembre et se terminant le vendredi le plus près du 31 mai.

(b) La saison d'été débutant le samedi le plus près du 1er juin et se terminant le vendredi le plus près du 30 septembre.

3.2 (a) Durant la saison d'hiver la semaine normale de travail consiste en trois (3) semaines de cinq (5) quarts de huit heures et de une semaine de six (6) quarts de huit heures.

(b) Durant la saison d'été la semaine normale de travail consiste en cinq (5) quarts de huit heures.

3.3 Nonobstant les dispositions des paragraphes 3.1 et 3.2 la semaine normale de travail pour l'employé affecté à l'atelier de bobinage est constituée de cinq (5) quarts de huit (8) heures hiver et été.

R. 3.4 La Compagnie se réserve le droit de changer de temps à autre le début et la fin des quarts de travail. Elle convient toutefois de

consulter le comité de l'union un mois à l'avance avant de mettre ces changements en vigueur.

Article 4 CONGÉS STATUTAIRES

R. (a) Pendant la première année de cette convention collective les jours suivants sont reconnus comme congés statutaires:

(JOUR D'OBSERVANCE)

1.	FÊTE DU TRAVAIL	LUNDI	4 SEPTEMBRE	1978
2.	ACTION DE GRÂCES	LUNDI	9 OCTOBRE	1978
3.	NOEL	LUNDI	25 DECEMBRE	1978
4.	PREMIER CONGÉ MOBILE	MARDI	26 DECEMBRE	1978
5.	DEUXIÈME CONGÉ MOBILE	JEUDI	28 DECEMBRE	1978
6.	TROISIÈME CONGÉ MOBILE	VENDREDI	29 DECEMBRE	1978
7.	JOUR DE L'AN	LUNDI	1 JANVIER	1979
8.	VENDREDI SAINT	VENDREDI	13 AVRIL	1979
9.	FÊTE DE LA REINE	LUNDI	21 MAI	1979
10.	ST. JEAN BAPTISTE	LUNDI	25 JUIN	1979
11.	LA CONFÉDÉRATION	LUNDI	2 JUILLET	1979

Deuxième année de la présente convention.

(JOUR D'OBSERVANCE)

1.	FÊTE DU TRAVAIL	3 SEPTEMBRE	1979
2.	ACTIONS DE GRÂCES	8 OCTOBRE	1979
3.	NOEL	25 DECEMBRE	1979
4.	PREMIER CONGÉ MOBILE	A ÊTRE DÉTERMINÉ	
5.	DEUXIÈME CONGÉ MOBILE	A ÊTRE DÉTERMINÉ	
6.	TROISIÈME CONGÉ MOBILE	A ÊTRE DÉTERMINÉ	
7.	JOUR DE L'AN	1 JANVIER	1980
8.	VENDREDI SAINT	13 AVRIL	1980
9.	FÊTE DE LA REINE	21 MAI	1980
10.	ST. JEAN BAPTISTE	24 JUIN	1980
11.	LA CONFÉDÉRATION	1 JUILLET	1980

Durant la deuxième année de la convention collective le Jour d'Héritage Canada (ou l'équivalent) sera un congé payé si le Gouvernement Provincial du Québec le décrète.

R. (b) L'employé qui a été à l'emploi de la Compagnie pour une période de trente (30) jours ou plus et qui a complété son dernier quart normal de travail précédant le congé est éligible au paiement du congé statutaire.

Cette condition n'empêche pas la rémunération du congé statutaire pour l'employé éligible qui, ayant travaillé pour la Compagnie dans

les trente (30) jours ouvrables précédant le congé, s'est absenté le dernier quart normal précédant le congé à cause de maladie personnelle vérifiée, à cause de deuil tel que défini à l'article 10 ou qui a obtenu de la Compagnie une permission écrite de s'absenter.

Lorsqu'un congé statutaire coïncide avec un samedi, il est observé le vendredi précédent. Lorsqu'un congé statutaire coïncide avec un dimanche, il est observé le lundi suivant.

- (c) Lorsqu'un congé statutaire coïncide avec une journée non ouvrable d'un employé éligible et qu'il ne travaille pas ce dit congé, il est rémunéré à taux simple d'après un horaire autorisé par la Compagnie. Cet horaire est basé sur les heures normales de travail de l'atelier et il sera amendé de temps à autre pour se conformer aux variations de l'horaire.
- (d) L'employé travaillant un jour de congé statutaire est payé à temps double pour les heures de travail en plus de la paie ordinaire du jour de congé tel qu'établi au paragraphe (c) ci-haut.
- (e) Lorsqu'un employé doit travailler un jour de congé parce que ce jour fait partie de son horaire régulier et qu'il ne se rend pas à son travail, cet employé ne sera pas payé pour ce jour de congé à moins que son absence soit due à une des causes mentionnées au paragraphe (b) ci-haut.
- (f) Les employés mis à pied et réengagés conformément aux dispositions des paragraphes 16.10 et 16.11 et pour lesquels la continuité de service telle que définie au paragraphe 16.2 n'a pas été brisée, seront éligibles dès qu'ils seront réengagés pourvu qu'ils soient qualifiés en vertu des règlements ci-dessus.
- (g) Tous les employés travaillant un jour de congé seront payés à temps double pour les heures travaillées en plus de la paie ordinaire du jour de congé.

Article 5 VACANCES ANNUELLES

- 5.1 L'employé a droit à des vacances annuelles payées conformément aux règlements de la loi des vacances payées du Québec (Ordonnance no. 3, 1972) et conformément aux dispositions de la présente section.
- 5.2
 - (a) La durée de la période de vacances annuelles de l'employé est déterminée par l'état de ses crédits de service le 31 mai qui précède.
 - (b) Pour fin de calcul de la paie de vacances annuelles, l'année réglementaire se définit comme celle commençant le 1er juin et se terminant le 31 mai qui précède.
- R. 5.3 L'employé a droit aux vacances et à une paie de vacances selon le tableau suivant:

(a) Première année de la présente convention collective

<u>Etat des crédits de service au 31 mai</u>	<u>durée des vacances</u>	<u>paie de vacances</u>
Moins de 10 mois	1 journée par mois, complet de service.	4% des gains au cours de l'année réglementaire
10 mois mais moins de 5 ans	2 semaines	4% du total des gains au cours de l'année réglementaire ou deux (2) semaines moyennes au taux de salaire courant* lequel est le plus élevé.
5 ans mais moins de 15 ans	3 semaines	4% du total des gains au cours de l'année réglementaire ou trois (3) semaines moyennes au taux de salaire courant* lequel est le plus élevé.
14 ans mais moins de 25 ans	4 semaines	Quatre (4) semaines régulières au taux de salaire courant*.
25 ans et plus	5 semaines	Cinq (5) semaines moyennes au taux de salaire courant*.
30 ans et plus	6 semaines	Six (6) semaines moyennes au taux de salaire courant*.

*Taux de salaire courant au moment où l'employé prend ses vacances.

R. 5.4 Absence pour mise à pied, maladie ou accident

(a) La paye de vacances de l'employé absent à cause de mise à pied durant son année réglementaire et rappelé au travail conformément aux dispositions des paragraphes 16.10 et 16.11 sera calculée au pro-rata du service actif total de l'employé au cours de son année réglementaire moins tout autre paiement de vacances reçu pour cette année réglementaire.

R. (b) La paye de l'employé absent à cause d'accident ou de maladie durant l'année réglementaire sera accordée en entier pourvu que la durée de l'absence n'excède pas douze

(12) mois. Quand la durée de l'absence excède douze (12) mois, la paye de vacances de cet employé sera calculée au pro-rata du service actif total au cours de son année réglementaire moins tout autre paiement de vacances reçu pour cette année réglementaire.

R. (c) Il est entendu qu'un employé absent de son travail à cause d'un accident de travail et qui reçoit des compensations de la C.A.T. au moment de la fermeture annuelle pourra différer toute ou une partie de ses vacances pour la période suivant son retour au travail en collaboration avec la direction.

R. (d) L'employé qui est hospitalisé durant ses vacances ou qui est l'objet d'une maladie ou accident non occupationnels médicalement vérifiée peut, immédiatement, faire une demande en vertu du régime d'assurance et il pourra différer toute ou une partie de ses vacances pour la période suivant son retour au travail, en collaboration avec la direction.

5.5 Période de vacances

Les vacances annuelles d'un employé doivent correspondre à la période de fermeture d'usine décrétée annuellement par la Compagnie sujet au maintien d'une main-d'oeuvre suffisante pour répondre aux exigences de production durant cette période.

R. 5.6 La période de vacances de l'employé doit coïncider avec la période de fermeture de l'usine. Néanmoins, et sujet aux exigences de la production, l'employé qui a droit à des vacances annuelles payées et à qui la Compagnie demande de travailler pendant la période de fermeture ou l'employé qui a droit à quatre (4) semaines ou plus de vacances pourront prendre leur vacances à un moment de leur choix, incluant les mois de janvier, février et mars de l'année de calendrier suivante, lequel moment sera déterminé en collaboration avec la direction.

5.7 Terminaison d'emploi

L'employé mettant fin à son emploi avec la Compagnie ou l'employé étant congédié et qui avait droit à deux (2) semaines ou moins, trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances à la fin de son année réglementaire reçoit une allocation de vacances calculée respectivement ou pro-rata de 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de son revenu total gagné depuis la fin de son année réglementaire.

Remise de la paie de vacances

5.8 La paie de vacances est remise à l'employé, selon le cas, avant son départ pour vacances réglementaires ou après sa terminaison d'emploi avec la Compagnie.

- 5.9 Il n'est pas permis d'omettre les vacances et d'en retirer la paie, sauf à la demande du gérant des opérations manufacturières ou de son représentant.
- 5.10 Si un congé payé, sujet aux dispositions de l'article 4, congés statutaires, est observé durant les vacances d'un employé, il n'est pas considéré comme faisant partie de ses vacances et cet employé reçoit une journée additionnelle de vacances payées.
- 5.11 La semaine moyenne de travail

Aux fins des termes de cette convention la semaine moyenne de travail est de 41.3 heures calculée suivant les appendices de travail d'été et d'hiver.

Article 6 RETENUES

Aucune retenue de salaire, sauf celles prévues par la Loi, n'est permise sans autorisation écrite de l'employé.

Article 7 RETENUE SYNDICALE

- (a) Pour la durée de cette convention, la Compagnie acceptera une autorisation de retenue syndicale de tout employé qui en fera la demande en remplissant une formule fournie par la Compagnie et préalablement approuvée par l'Union. Ces retenues syndicales seront remises à l'Union mensuellement.
- (b) Comme condition d'emploi tous les employés de la Compagnie régis par la présente convention seront tenus (dans les trente (30) jours de la date de mise en vigueur de la présente), de remplir une telle formule autorisant la Compagnie à effectuer les retenues syndicales mensuelles fixées par les statuts du syndicat pour L'Union des employés de service Local 298 F.T.Q., 1677 Est. Mont-Royal, Montréal, Québec (H2J 1Z6).
- (c) En vertu de cet article, les employés rappelés au travail à la suite d'une mise à pied ou d'une permission reprendront leur statut précédent.
- (d) Cette autorisation ne sera révocable que durant les trente (30) jours précédant immédiatement la date d'expiration de la convention collective de travail courante.
- (e) Avec la remise des cotisations prévue au paragraphe a), la Compagnie fournit une liste indiquant le nom des employés, leur numéro d'assurance-sociale et le montant payé par chacun.
- (f) La Compagnie doit inscrire sur les formules T4 et TP4 le montant de cotisations payé au cours de l'année.

Article 8

SECURITE ET SANTE

La Compagnie continuera de voir à la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail. Si la Compagnie juge qu'il faut un vêtement spécial ou des dispositifs protecteurs pour protéger l'employé, c'est elle qui les fournit.

Article 9

COMITE DE L'UNION

- 9.1 L'Union convient de faire savoir à la Compagnie les noms des membres d'un Comité nommé par ladite Union pour traiter avec la Compagnie de toute question ou grief touchant l'application de la présente convention ainsi que les changements qui peuvent se produire à l'occasion au sein du Comité. Tous les membres du Comité doivent être des employés de la Compagnie. S'il leur faut laisser leur travail pour s'acquitter de leurs devoirs de membres du Comité, ils doivent consulter leur contremaître et s'entendre avec lui avant de quitter leur poste.
- 9.2 L'Union reconnaît et convient que les membres de son Comité ont leurs devoirs d'employés à remplir et qu'ils ne doivent consacrer que le temps raisonnablement nécessaire durant les heures de travail à s'occuper de l'administration de la présente convention. La permission de s'absenter du travail dans les cas prévus ci-haut, ne sera pas refusée ni retardée sans raison valable.

Article 10

CONGE DE DEUIL

- 10.1 L'employé qui est éprouvé par le décès d'un proche parent, a droit à un congé de deuil payé à son taux régulier, pour chacune des journées du congé qui coïncide avec un jour régulier de travail, dans les cas suivants:
- 10.1.1 Un maximum de trois (3) jours de congé de deuil dans le cas du décès:
1. du conjoint
 2. de l'enfant
 3. du père
 4. de la mère
 5. du frère
 6. de la soeur
 7. beaux-parents
- 10.1.2 Un jour de congé, la journée des funérailles, du lundi au vendredi inclusivement dans le cas du décès:
8. d'une belle-soeur
 9. d'un beau-frère
 10. d'un grand-parent
 11. d'un petit-enfant
- 10.2 Début du congé de deuil

Le congé de deuil de trois (3) 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.

10.3 Conditions de paiement

Pour être éligible au paiement du congé de deuil selon les dispositions de cette section l'employé doit assister aux funérailles.

10.4 Paie supplémentaire

En plus de sa paie normale pour congé de deuil l'employé qui est avisé à son travail, d'un décès dans sa famille immédiate (époux, enfant, père ou mère), reçoit un paiement au taux régulier jusqu'à la fin de la demi-équipe la plus rapprochée.

Article 11 PERMIS D'ABSENCE

11.1 La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi employés de la Compagnie, de s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la Compagnie soient affectées de quelque façon que ce soit par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi et en conformité des clauses de cette convention dans l'exercice de leurs fonctions.

11.2 Un représentant mandaté des employés ou délégué syndical doit avoir la permission de s'absenter temporairement des usines pendant toute ou une partie d'une journée normale de travail ou plus pour affaires syndicales officielles, en informant à l'avance son contremaître ou son contremaître général. Ce dernier ne doit pas sans raison valable retarder ou refuser d'approuver une telle demande d'absence.

11.3 Une demande d'absence pour une durée de deux (2) semaines et plus de la part d'un délégué syndical doit être soumise pour autorisation au contremaître en utilisant le formulaire D.E.W. 223-3 disponible au bureau du personnel. Cette demande d'autorisation doit être soumise au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

11.4 Tout employé élu officier d'Union, à l'exclusion de tout autre emploi et qui a obtenu un congé, comme il est indiqué ci-dessus, a droit à un traitement spécial lorsqu'il reprendra son emploi à la fin de son terme d'office syndical. S'il y a alors une ouverture qui convienne à sa situation et à son expérience, on lui accordera la préférence sur tout autre candidat.

R. 11.5 Lorsqu'un délégué ou délégués syndical devra s'absenter durant ses heures régulières de travail pour exercer les fonctions prévues au paragraphe 11.1 et 11.2, il sera rémunéré pour ces dites heures en temps régulier (maximum huit (8) heures par jour) à son taux de salaire en vigueur. Il est entendu que ceci s'appliquera seulement lorsqu'il s'agira d'affaires syndicales officielles à l'usine.

Article 12 COLLABORATION

- 12.1 L'Union convient de collaborer avec la Compagnie et appuiera les règlements de la Compagnie.
- 12.2 Durant le terme de la présente convention, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de "lock-out" et l'Union qu'il n'y aura pas de ralentissement de travail ni de grève ni aucun autre arrêt ou interférence au travail.

Article 13 EGALITE DE TRAITEMENT

- 13.1 La Compagnie et chacun de ses agents conviennent de ne faire aucune distinction, de ne pas intervenir, de n'exercer ni restriction ni contrainte, dans le cas d'aucun employé, spécifiquement parce qu'il appartient à l'Union. De son côté, l'Union convient de ne pas forcer l'employé à s'enrôler dans ses rangs, de ne pas faire de recrutement, de ne pas distribuer d'article de propagande, de ne transiger aucune autre affaire de l'Union, durant les heures de travail, sauf dans les cas prévus par cette présente convention.
- 13.2 Aucune assemblée d'Union n'aura lieu et aucun avis ne sera distribué dans l'enceinte de la Compagnie, à moins d'une autorisation préalable d'un représentant désigné à cette fin par la Compagnie.
- 13.3 "L'Union pourra afficher, aux endroits convenus, tout avis, rapport ou autres documents concernant ses activités, pourvu que ceux-ci soient conformes à la politique énoncée au premier paragraphe". L'Union fera parvenir une copie de chaque avis au surveillant des relations de travail de la Compagnie, vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

Article 14 SALAIRES ET REGLEMENTS DE TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.1 Les taux de salaire, les règlements de temps supplémentaire et les pénalités pour retard au travail apparaissent respectivement aux appendices "A" "B" et "C" de la présente convention collective.
- 14.2 L'employé est payé en conformité avec le taux de rémunération horaire de sa classification démontré à l'appendice "A".

Article 15 CLASSEMENT DES EMPLOYES

Les employés sont classifiés par la Compagnie selon les classifications énumérées établi pour sa classification.

Chaque employé est avisé chaque fois que son emploi change de classification.

Quand un employé se qualifie pour une classification plus élevée, il est reclassifié dès qu'il se produit une vacance dans cette classification.

Sauf dans les cas d'urgence, le mécanicien de machines fixes en charge (contremaître d'un département) ne fait pas partie d'un quart régulier.

Les opérateurs de bouilloires (chauffeurs) doivent être détenteurs d'un certificat de Mécanicien de Machines Fixes de 4^e classe au moins, sauf durant la période d'apprentissage qui précède l'obtention d'un certificat.

Article 16 ANCIENNETE

- 16.1 L'ancienneté signifie la durée totale des crédits de service accordés pour les périodes durant lesquelles un employé a été effectivement au travail pour la Compagnie et pour les périodes d'absence pour lesquelles un crédit lui a été accordé.
- 16.2 L'ancienneté déjà accumulée par un employé est considérée comme rompue dans les circonstances suivantes:
- a) Congédiement.
 - b) Quitter volontairement son emploi à la Compagnie.
 - c) Ne pas être rappelé au travail suite à une mise à pied dans les délais prévus au paragraphe 16.10.
 - d) Etre rappelé au travail suite à une mise à pied dans les délais prévus au paragraphe 16.10 mais ne pas se présenter au travail en deça des limites de temps prescrites au paragraphe 16.11.

La Compagnie remet annuellement à l'Union une liste d'ancienneté.

- 16.3 Une employé possédant un (1) an et plus d'ancienneté et qui est absent à cause du manque de travail recevra, à son retour au travail, un crédit pour une telle absence d'une durée de douze (12) mois ou moins. Lorsque cette absence excède douze (12) mois, le surplus ne sera pas crédité à son service.

16.4 Période de probation

Un employé est considéré en probation tant qu'il n'a pas complété quarante-cinq (45) jours réguliers de travail avec la Compagnie. L'ancienneté d'un employé est acquise rétroactivement à sa date d'embauche dès qu'il a complété ces dites journées régulières de travail.

16.5 Mise à pied

Dans tous les cas de mise à pied, les employés sont classés d'après leur ancienneté, le dernier embauché est inscrit au bas de la liste. Commençant par le bas de la liste tout en remontant graduellement, la Compagnie tiendra compte ensuite des facteurs suivants:

- 1) Capacité, habileté et expérience
- 2) Durée de service.

Dans les cas d'égalité dans les qualifications, la durée de service continu sera le facteur décisif.

16.6 L'employé est mise à pied un vendredi que cette journée corresponde ou non avec une journée de travail. L'employé qui doit être mis à pied reçoit un préavis minimum de quatre (4) jours de calendrier.

16.7 La Compagnie fournira au Comité du Syndicat une liste d'ancienneté confidentielle indiquant le nom des employés devant être mise à pied. Cette liste est remise au Syndicat au moins quatre (4) jours avant la mise à pied. Le Syndicat convient de ne pas divulguer ces informations avant que les employés aient été avisés par la Compagnie.

16.8 La Compagnie convient de discuter avec le Comité du Syndicat de la mise à pied présumément injuste d'un employé. Si les parties ne sont pas d'accord, le cas pourra être soumis à la procédure de grief et d'arbitrage.

16.9 Rappel suite à la mise à pied

L'employé éligible au rappel après une mise à pied est rappelé dans l'ordre inverse de celui où il a été mise à pied de l'unité de négociation, c'est-à-dire le dernier employé mise à pied de l'unité de négociation est le premier rappelé au travail. Si nécessaire, l'avis de rappel au travail est donné sous pli recommandé ou par télégramme à la dernière adresse communiquée par l'employé au bureau du personnel.

16.10 Droit et éligibilité au rappel

Sous réserve des dispositions contenues dans le présent article, un employé avec ancienneté établie et mis à pied de l'unité de négociation a son nom inscrit sur la liste de rappel de cette unité de négociation pour une période maximale:

- a) d'un an de la date de cette mise à pied s'il avait moins qu'un an d'ancienneté;
- b) de deux ans de la date de cette mise à pied s'il avait plus qu'un an d'ancienneté.

16.11 Un employé doit aviser la Compagnie de son intention de revenir au travail dans les quatre (4) jours de la réception d'un avis de rappel au travail et être revenue au travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis de rappel au travail, s'il est sans emploi ou dans les quatorze (14) jours s'il est employé ailleurs.

Article 17 RENVOIS

- 17.1 Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié par la Compagnie, il peut demander les raisons de cette décision avant de quitter les lieux de la Compagnie. L'employé, à sa discrétion, peut être accompagné de son délégué syndical. Un rapport écrit est soumis au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette suspension ou ce congédiement.
- 17.2 Un employé croyant qu'il est injustement congédié a droit de faire appel à la dernière étape de la procédure interne des griefs. Un tel recours doit être fait dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la date du congédiment. Tout manquement à un tel recours dans le délai établi entraîne l'annulation de toute considération ultérieure.
- 17.3 Si à la suite de cet appel on découvre que l'employé a été congédié sans raison suffisante, il reçoit une paie à son taux horaire régulier pour le temps qu'autrement il aurait travaillé normalement moins tout autre revenu qu'il a pu recevoir sous d'autres formes d'emplois.

Article 18 REGLEMENT DES DIFFERENDS

Les différends ou les griefs seront discutés par les représentants de la Compagnie et du Comité des griefs tel qu'entendu, la procédure suivante sera observée:

- R. a) L'employé concernée pourra seul, ou accompagné d'un membre du comité, soumettre son cas à son contremaître, mais cette première étape doit être faite dans les dix (10) jours ouvrables suivant le jour où survient l'incident ou la date à laquelle l'employé aurait dû normalement en prendre connaissance.
- b) S'il n'y a pas entente après un délai raisonnable, l'employé accompagné d'un membre du Comité, pourra soumettre son cas au gérant du département "Plant Facilities" (Organisation matérielle).
- c) S'il n'y a pas encore entente, le membre du Comité soumettra par écrit le cas au Comité de l'Union, lequel Comité soumettra ensuite un rapport écrit sur le sujet et le discutera par la suite avec un représentant autorisé de la Direction.
- d) S'il n'y a pas encore d'accord, la question pourra être portée à l'attention d'un membre de l'Exécutif de la Compagnie.
- e) Toutes les décisions auxquelles en seront venus la Compagnie et le Comité seront finales et engageront la Compagnie, le Comité et l'employé ou groupe d'employés concernés.
- f) Les cas à traiter sous les dispositions du présent article seront normalement discutés durant les heures de travail, mais les discussions prolongées pour régler les différends se feront en dehors des heures de travail.

Article 19 ARBITRAGE

- 19.1 Si la Compagnie et le Comité ne peuvent s'entendre sur une prétendue violation de la présente convention, le cas sera alors, à la demande de l'une ou l'autre des parties, porté devant un tribunal d'arbitrage conformément au Code du Travail du Québec. La partie demandant l'arbitrage avisera l'autre par écrit dans les trente (30) jours civils de la date de la décision finale rendue par l'une ou l'autre des parties sur la prétendue violation de la Convention.
- 19.2 La décision de la majorité sera la décision du tribunal d'arbitrage et s'il n'y a pas de majorité, la décision du président sera la décision du tribunal, mais celui-ci ne pourra décider de la question en litige que selon les clauses des présentes, et, en aucun cas, le tribunal d'arbitrage aura le pouvoir d'ajouter, de retrancher, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans la présente convention. Le tribunal ou l'arbitre selon le cas, aura le pouvoir de modifier une mesure disciplinaire et d'ordonner toute compensation jugée équitable.
- 19.3 "Les honoraires et les frais de l'arbitre seront partagés également entre les parties à la présente convention".

Article 20 Indemnité pour cessation d'emploi

- 20.1 La Compagnie convient d'aider les employés avec une certaine ancienneté qui pourraient être mise à pied à cause de la fermeture de l'usine, de son déménagement ou de la perte d'emploi dû à des changements technologiques. Dans ce dernier cas, les employés touchés reçoivent entière considération pour leur reclassification, avec une période d'entraînement avant d'être mise à pied.
- R. 20.2 Les employés doivent posséder deux (2) années ou plus de service continue pour être éligible à ces bénéfices. Les bénéfices sont calculés sur la base d'une semaine de paie pour chaque année de service au-dessus de deux (2) ans qu'un employé éligible possède. L'application de ce système est restreinte aux conditions énumérées au paragraphe 20.1 et ne s'applique pas dans le cas de mise à pied pour manque de travail, ou l'impuissance de concurrencer ou du retrait d'un produit entraînant la mise à pied des employés.

Article 21 Convocation comme juré

- R. 21.1 Lorsqu'un employé doit s'absenter au cours d'une journée régulière de travail cédulée (du lundi au vendredi inclusivement) afin de comparaître pour la sélection et/ou de servir comme juré, il doit être payé pour les jours d'absence du travail pour cette raison à son taux horaire régulier, incluant la prime d'équipe et toute autre prime qu'il aurait reçue s'il avait normalement travaillé, moins tout autre honoraire, ou dédommagement qui lui sont payés comme juré. Un tel paiement ne doit pas excéder huit (8) heures pour chaque jour d'absence.

Un employé n'aura pas à se rapporter à son travail sur la 2^e équipe ou 3^e équipe si, durant la journée, il a dû se présenter pour servir ou être sélectionné comme juré.

- 21.2 Aucun paiement additionnel n'est versé à un employé servant de juré une journée non ouvrable, un congé statutaire, une vacance ou une journée d'absence autorisée pour autre motif.

Article 22 Accident de travail

- 22.1 Un employé qui est accidenté au travail durant sa journée régulière de travail et qui ne peut terminer sa journée régulière de travail est payé à son taux de salaire régulier pour le reste de cette journée régulière de travail.
- 22.2 Un employé qui est accidenté au travail en temps supplémentaire et qui ne peut poursuivre son travail est payé à son taux de salaire régulier majoré dû au taux de surtemps applicable pour le reste du temps supplémentaire que cet employé devait travailler sur demande de la Compagnie.
- 22.3 La Compagnie s'engage à fournir le transport et à payer le temps passé par l'employé durant ses heures d'équipe régulière à des traitements médicaux à la salle des premiers soins de la Compagnie ou à l'hôpital le plus rapproché quand de telles visites sont requises dû à un accident de travail arrivant sur l'emplacement de la Compagnie.

Article 23 Conditions générales

- 23.1 Le représentant syndical de la centrale thermique peut rencontrer les représentants de la Compagnie pour discuter de sujets d'intérêt mutuel.
- 23.2 Il est invité à participer à toute réunion devant discuter des régimes de retraite et d'assurances collectives, de sécurité et d'hygiène ou d'information.
- 23.3 Il fait partie de tout groupe d'inspection de sécurité lorsque les endroits visités concernent l'opération de la centrale thermique.

Article 24 DURÉE DE LA CONVENTION

- R. 24.1 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} septembre 1978 pour une période deux (2) ans se terminant le 31 août 1980 à moins de changement par consentement mutuel des parties aux présentes.
- 24.2 Pour les fins du renouvellement de cette convention collective, l'une ou l'autre des parties peut donner un avis à cet effet conformément aux délais prévus au Code du Travail. Le cas échéant, les conditions de travail contenues dans cette convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

R. Article 25

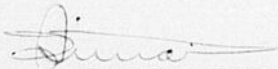
AVIS

Tout avis envoyé à L'Union en vertu des présentes sera effectivement signifié lorsqu'il aura été posté à L'Union des employés de service, Local 298, F.T.Q., 1677 Est. Mont-Royal, Montréal, Québec (H2J 1Z6).

Tout avis envoyé à la Compagnie sera effectivement signifié lorsqu'il aura été posté aux Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée, case postale 220, Montréal, Québec H3C-2S5.

La présente convention est signée au nom des parties aux présentes par leurs représentants dûment autorisés le 26 jour de mars 1979.

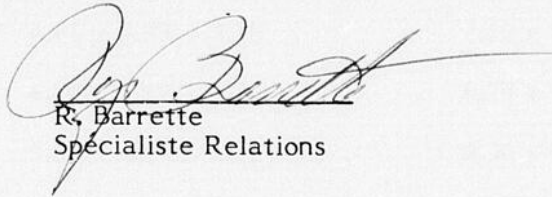
Pour les Ateliers D'Ingénierie Dominion Limitée



L. Simard
Directeur Des Relations

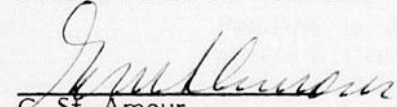


R. Cavey
Directeur De L'Organisation
Materiel

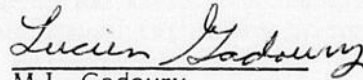


R. Barrette
Spécialiste Relations

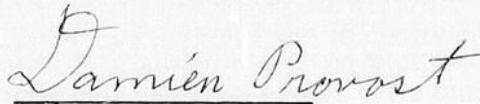
Pour la Local 298 de L'Union des employés de service F.T.Q.



G. St. Amour
Agent D'Affaires



M.L. Gadoury
Délégué



D. Provost
Délégué

R. APPENDICE "A"

Les taux actuels seront augmentés de 5.7% pour la première année et rétroactif au premier septembre 1978. Pour la deuxième année une augmentation de 4.2%.

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>PREMIERE ANNEE TAUX 1^{er} SEPT. 1978</u>	<u>DEUXIEME ANNEE TAUX 1^{er} SEPT. 1979</u>
1 ^e Classe	7.28 x 5.7% - 7.75	7.75 x 4.2% - 8.08
2 ^e Classe	6.66 x 5.7% - 7.10	7.10 x 4.2% - 7.40
3 ^e Classe	6.28 x 5.7% - 6.70	6.70 x 4.2% - 6.98
4 ^e Classe	5.96 x 5.7% - 6.36	6.36 x 4.2% - 6.63

La prime de quart de travail, chef de groupe et celle pour le détenteur d'un certificat de la classe n'est pas comprise dans le tableau des taux susmentionnés.

R. A.1 Prime de quart de travail

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employé appelé à alterner sur les trois quarts de travail reçoit une prime de quart de \$0.19 l'heure.

A.2 Prime de chef de groupe

Un employé qui ne détient pas un certificat de 1^{ère} classe et qui est désigné chef de groupe pour remplacer le contremaître en vacances ou absent à cause de maladie reçoit en plus de son taux horaire normal une prime de \$0.25 lorsqu'il exerce cette fonction.

A.3 Si l'employé détient un certificat de 1^{ère} classe, il reçoit une prime de chef de groupes de \$0.40 l'heure.

Le Syndicat ayant choisi de laisser de côté pour la première année contractuelle le plan dentaire et le L.T.D. un .06¢ l'heure a été ajouté à chacune des classes pour la première année.

APPENDICE "B"

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- B.1 Dans le but de calculer le temps supplémentaire à être payé, il est entendu que les congés statutaires et les dimanches seront considérés comme débutant à 7:00 a.m. et se terminant à 7:00 a.m. le jour suivant le congé ou le dimanche.
- B.2 Les employés reçoivent les taux de rémunération suivant lorsqu'ils travaillent en temps supplémentaire:
- a) Temps et demi
- i. Pour toutes les heures de travail le samedi.
 - ii. Pour les heures de travail au-delà de huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement à moins que ce travail supplémentaire soit le résultat d'une entente entre deux (2) employés pour échanger leur quart ou à moins que ce travail supplémentaire soit occasionné par la rotation normale d'un employé d'un quart à l'autre.
- b) Temps double
- i. Pour toutes les heures de travail le dimanche.
 - ii. Pour toutes les heures de travail au-delà de douze (12) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement à moins que ce travail supplémentaire soit le résultat d'une entente entre deux (2) employés pour échanger leur quart ou à moins que ce travail supplémentaire soit occasionné par la rotation normale d'un employé d'un quart à l'autre.
 - iii. Pour toutes les heures de travail la journée d'un congé réglementaire durant la saison d'hiver peu importe la journée.
- R. B.3 Un subside pour repas au montant de \$2.50 est payé à l'employé lorsqu'il doit travailler plus de deux (2) heures de temps supplémentaire sans préavis avant le début de son quart normal de travail.
- B.4 Un employé qui a complété son quart normal de travail et qui est rappelé au travail après avoir quitté l'usine est payé selon les taux applicables établis au paragraphe B.2 et reçoit pas moins que quatre (4) heures à temps simple.

APPENDICE "C"

RETARD AU TRAVAIL

- C.1 On ne tient pas compte des retards de trois (3) minutes et moins après le début de l'équipe régulière de travail de l'employé dans le calcul de sa paye.
- C.2 L'employé qui accuse un retard supérieur à trois (3) minutes après le début de l'équipe régulière de travail est payé d'après les heures effectivement travaillées.
- C.3 On ne tient pas compte des retards de soixante (60) minutes ou moins dans le calcul du travail supplémentaire. Tout employé qui accuse un retard supérieur à soixante (60) minutes est payé pour le travail supplémentaire d'après les heures effectivement travaillées.