

NOM

No. 06801-5

C.A.E.	3150	NO.CONV.	68015
AFFIL.	12	NB.EMPL.	50
EMP.COUV.	0	ET.GEDG.	6509 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M99395001

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	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-72-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-10-01	82-01-05			80-10-01	83-09-30	50

Association	Employeur
☐ Déposant Conseil Technique des ateliers Dominion Limitée P.O. Box 185 Lachine, Qué.	☒ Déposant Les ateliers d'ingénierie Dominion Limitée Att: Jean Pierre Pageau 795-1^{ère} Avenue Lachine, Qué. H8S 2S6

Unité de négociation

Checkers desing draughtamen, senior draughtsmen, detail draughtsmen, junior draughtsmen tracers any other persons regardless of professional status who may be employed in the above enumerated categories shop planners et technical assistants except foremen and employees under 16 years of age.

Région	Activité	Affiliation
06-06	3360 (5)	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						
Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Dominion Engineering Works Ltd et l'association figure comme suit: Technical Council of the Dominion Engineering Works Limited Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.						
<table border="1"> <tr> <td colspan="2">Pour le commissaire général du travail</td> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td><i>[Signature]</i></td> <td>82-01-18</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>[Signature]</i>	82-01-18
Pour le commissaire général du travail						
Signature	Date					
<i>[Signature]</i>	82-01-18					

Pour renseignements

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

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

m.s.

RECHERCHE

RECHERCHE

DÉPÔT

Dépôt N°:

06801-5

06801-5

8, 2, 0, 1, 0, 4, 1

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	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-72-15
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-10-01		82-01-05		80-10-01	83-09-30	50

Association	Employeur
☐ Déposant Conseil Technique des ateliers Dominion Ltée P.O.Box 185 Lachine, Qué	☒ Déposant Les Ateliers d'ingénierie Dominion Ltée Att.: M. Jean-Pierre Pageau 795, 1^{ère} Avenue Lachine, Qué H8S 2S6

Unité de négociation

"Method Analyst - Maintenance Control - production control - load control clerk computer Key Punch Operators"

Région	Activité	Affiliation
06-06	3360 (5)	10

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, les noms de l'employeur et du syndicat sont: Dominion Engineering Works Ltd - Technical Council of Dominion Engineering Works Ltd. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Yves P. Laroche

82-01-14

Pour renseignements

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

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

sg

DÉPÔT

Dépôt N°:

06801-5
82 01 040

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	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-72-16
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	50
80-10-01		82-01-05		80-10-01	83-09-30		

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Conseil Technique des Ateliers Dominion Ltée P.O. Box 185 Lachine, Qué. H8S 4A6	☒ Déposant ☐ Des Ateliers D'Ingénierie Dominion Ltée Att: M. Jean Pierre Pageau 795 - 1 ^{ère} avenue Lachine, Qué. H8S 2S6

Unité de négociation

"Tous les commis en documentation 1 & 2 les programmeurs pour contrôle numérique 1 et 2, les analystes pour méthode de fonderie salariés au sens du code du travail."

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Jean Pierre Pageau</i>	82-01-14

Pour renseignements

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

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

/dg

RECHERCHE

DÉPÔT

Dépôt N°:

82 01 0 39

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	☐ 1ère convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-72-18
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	50
8010-01		82-01-05		80-10-01	83-09-30		

Association	Employeur
☐ Déposant Conseil Technique des Ateliers Dominion Limitée C.P. 185 Lachine, Qué.	☒ Déposant Les Ateliers d'ingénierie Dominion Limitée Att: Jean Pierre Pageau 795, 1ère Avenue Lachine, Qué. H8S 2S6
Unité de négociation	

Tous les employés de bureau salariés au sens du Code du Travail sauf les secrétaires de la direction et ceux déjà couverts par d'autres accréditations.

Région	Activité	Affiliation
06-06	3360 (5)	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
Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Dominion Engineering Works Limited et L'Association Limited Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.
Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Jean Pierre Pageau</i> Date: 82-01-15

Pour renseignements

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

RECHERCHE

DÉPÔT

Dépôt N°:

06801-5
8 2 0 1 0 3 8

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	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-72-21
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-10-01		82-01-05		80-10-01	83-09-30	50

Association	Employeur
☐ Déposant Conseil technique des ateliers Dominion Ltée Case Postale 185 Lachine, Qué	☒ Déposant Les ateliers d'ingénierie Dominion Ltée Att.: M. Jean-Pierre Pageau 795, 1 ^{ère} Avenue Lachine, Qué H8S 2S6

Unité de négociation

"Les techniciens de la Fonderie"

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

Dans votre dossier au Ministère, les noms de l'employeur et du syndicat sont: Dominion Engineering Works Ltd - The Technical Council of the Dominion Engineering Works Ltd. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Yves Proulx

82-01-14

Pour renseignements

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

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

sg

06801-5

M-99395-01

Sal: 150

CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE LA

COMPAGNIE
LES ATELIERS D'INGÉNIERIE DOMINION, LTÉE
ET

LE "CONSEIL TECHNIQUE"
DES ATELIERS D'INGÉNIERIE DOMINION, LTÉE

R.

1980 - 1983

78 JAN - 5 10 42

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
-	Parties régies par cette convention	1
-	Objectif général	1
-	Interprétation	1
1	Reconnaissance syndicale	2
2	Non-discrimination	3
3	Coopération	4
4	Retenue des cotisations syndicales	5
5	Heures de travail	6
6	Heures supplémentaires	7
7	Paye pour rappel au travail	9
8	Paye pour déplacement	10
9	Primes	11
10	Classifications des employés	12
11	Rémunération	13
12	Vacances annuelles payées	16
13	Congés payés	17
14	Congé de deuil	18
15	Congé sans solde	19
16	Mutation et promotion	20
17	Avis de poste vacant et affichage	21
18	Ancienneté	22
19	Mise à pied et rappel	23
20	Mesures disciplinaires	27
21	Procédure des griefs	28
22	Arbitrage	30
23	Représentants de l'Association	32
24	Grèves et Lock-outs	33
25	Renseignements à l'Association	34
26	Modification et terminaison	35

APPENDICE

A	Classifications occupationnelles et marge salariale	37
B	Règlements concernant les vacances annuelles payées	39
C	Formule d'autorisation pour déduction des cotisations syndicales.	41
D	Formulaire de grief	42

LETTRES D'INTENTION

1	Renseignements à l'Association	43
2	Régimes d'assurance et de retraite	43
3	Congé de maladie et congé personnel	43
4	Subside pour chaussures de sécurité	45
5	Congé de grossesse	46
6	Verres correctifs	48
7	Vacances	48
8	Prime pour travail à l'étranger	49
9	Programmeur C.N.	49

PARTIES REGIES PAR CETTE CONVENTION

- R. CONVENTION conclue ce premier jour d'octobre 1980 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.

OBJECTIF GENERAL

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, tels qu'indiqués ci-dedans.

INTERPRETATION

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

- R. Le texte français de la présente convention est le texte officiel.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 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 qui sont visés par l'accréditation de l'Association.
- 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.
- 1.04 Les personnes hors de l'unité de négociation ne peuvent effectuer un travail qui entraînera le déplacement d'employés dans l'unité de négociation.

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

COOPERATION

- 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 No. 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.

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 due 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.
- R. 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.
- R. 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.

(7)

ARTICLE 6

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 6.01 "Heures supplémentaires" désignent toutes les heures travaillées au-delà de sept heures et demi (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 au 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 demi (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 au 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.
- R.
- (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.

La Commission n'a aucune obligation en vertu du présent paragraphe si l'employé est rapatrié au 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 d'icelle 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 DEPLACEMENT

8.01 Général

Au cours de la marche normale des affaires un employé peut se voir assigner 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).

R. 8.04 Travail hors des établissements de la compagnie

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

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

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

ARTICLE 9

PRIMES

9.01 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.

- R. 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 EMPLOYES

- 10.01 (a) Les taux de salaires sont établis selon les classifications qui apparaissent à l'appendice "A" de cette convention; ils sont sujets à remaniement tel qu'énoncé dans les dispositions du paragraphe 10.02, 11.06 et 11.07.
- (b) Chaque employé sera dûment classifié et ne pourra recevoir un salaire inférieur au taux minimum fixé pour sa classification.
- (c) Tout changement de classification sera communiqué à l'employé concerné 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 salaires et/ou dans la description des tâches pour les classifications déjà existantes seront remises à l'Association dès que 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

REMUNERATION

R. 11.01 (a) Les taux minimas et maximas des salaires en vigueur le 1er octobre 1980 apparaissent à l'Appendice "A".

(b) Les taux minimas et maximas des salaires en vigueur le 1er octobre 1981 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.

R.	<u>CLASSIFICATION NO. CODE</u>	<u>CLASSIFICATION 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

11.04 (Suite)

- (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.

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

- 11.05 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.

Cette évaluation doit être faite pour tous les employés au moins une fois durant toute période de douze mois.

L'employé est évalué par son superviseur immédiat, et ce sujet doit être discuté entre eux. L'employé peut signer le formulaire d'évaluation, et cette signature atteste que l'évaluation a bel et bien été discutée entre lui et son superviseur immédiat.

- R. 11.06 a) Effectif le 1er octobre 1980, le maximum de chaque grade sera augmenté de 12% et le minimum sera recalculé pour une étendue de 35%.
- b) Effectif le 1er octobre 1981, le maximum de chaque grade sera augmenté de 7% et le minimum sera recalculé pour une étendue de 35%.
- c) Effectif le 1er octobre 1982, le maximum de chaque grade sera augmenté de 7% et le minimum sera recalculé pour une étendue de 35%.

R. 11.07 Allocation du coût de vie chère

- A) Dans la seconde année de cette convention, ce qui suit s'appliquera:
- Une allocation égale à un cent (1¢) de l'heure pour chaque tranche complète de 0.33 points par laquelle l'indice des prix à la consommation pour le mois de février 1982 dépasse l'indice des prix à la consommation pour le mois de novembre 1981.
 - Une allocation égale à un cent (1¢) de l'heure pour chaque tranche complète de 0.33 points par laquelle l'indice des prix à la consommation pour le mois de mai 1982 dépasse l'indice des prix à la consommation pour le mois de février 1982.
- B) Dans la troisième année de cette convention, ce qui suit s'appliquera:
- Une allocation égale à un cent (1¢) de l'heure pour chaque tranche complète de 0.32 points par laquelle l'indice des prix à la consommation pour le mois de février 1983 dépasse l'indice des prix à la consommation pour le mois de novembre 1982.
 - Une allocation égale à un cent (1¢) de l'heure pour chaque tranche complète de 0.32 points par laquelle l'indice des prix à la consommation pour le mois de mai 1983 dépasse l'indice des prix à la consommation pour le mois de février 1983.
- C) L'Indice des Prix à la Consommation désigné dans la formule ci-dessus mentionnée est celui publié par Statistique Canada (1971 = 100).
- D) Le paiement de l'allocation de vie chère s'effectuera et sera intégré au taux de salaire avec le début de la période de paie qui suivra immédiatement l'émission de l'Indice des Prix à la Consommation pour les mois de février et mai 1982, et février et mai 1983.
- E) L'allocation de vie chère sera également incorporée aux grades en additionnant le montant au maximum et en recalculant le minimum pour une étendue de 35%.

ARTICLE 12

VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 12.01 Tous les employés ont droit à des vacances payées en vertu des règlements de la Loi des Vacances Payées du Québec (Ordonnance No 3, 1972) et conformément aux qualifications et aux conditions énumérées dans l'annexe "B" de la présente convention.
- 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.
- 12.03 Les vacances peuvent être prises par les employés en tout temps au cours de la période de douze (12) mois qui suit immédiatement le dernier jour de l'année réglementaire (telle que définie dans l'Appendice "B" (a)) et 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.

ARTICLE 13

CONGES PAYES

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

Le jour d'Actions de Grâces
Le jour de Noël
Le jour de l'An
Le Vendredi Saint
La fête de la Reine Victoria
La fête de la Saint-Jean Baptiste
Le jour du Canada
La fête du Travail

- R. Si le jour d'héritage Canada est déjà promulgué le 30 septembre 1982 il sera observé pendant la troisième année de la convention collective. Si ce jour n'est pas déjà promulgué le 30 septembre 1982 un congé mobile sera observé pendant la troisième année en remplacement du jour d'héritage.

- (b) Quand les congés sus-mentionnés tombent ou doivent par Décret Fédéral (ou par Décret Provincial approprié) être observés une journée régulière de travail, ils seront observés en conséquence.
- (c) Quand les congés sus-mentionnés tombent un samedi, ils seront observés le vendredi précédent et s'ils tombent un dimanche, ils seront observés le lundi suivant.

- 13.02 Trois (3) 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.

ARTICLE 14

CONGE DE DEUIL

- R. 14.01 (a) Un 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 civils. 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.
- R. 14.02 Advenant le décès d'un beau frère ou d'une belle-soeur, de grands-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

CONGE 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.

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

- 17.01 "Poste Vacant" veut dire: classification inoccupée et non remplie par voie de rappel ou de promotion.

S'il y a un employé sur la liste de rappel dans le Département et la classification où se trouve le poste vacant, cet employé sera rappelé avant d'effectuer une quelconque promotion.

- 17.02 Avant qu'un poste vacant soit rempli, il sera affiché pendant une période de trois (3) 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 23.
- Les bureaux de la fonderie.

L'affiche stipulera la classification selon l'Article 10.01, qu'il s'agisse d'une classification existante ou d'une nouvelle classification, les responsabilités, la marge salariale, les qualifications requises et le département.

En deçà de cinq (5) jours ouvrables de la date d'affichage, un employé pourra faire une demande par écrit au Bureau de l'emploi en indiquant ses qualifications et son expérience. Le requérant, qui est apte à remplir les exigences normales du travail dans un espace de temps qui ne soit pas démesurément plus long que celui exigé pour toute personne n'appartenant pas à l'unité de négociation, se verra accordé la priorité.

Entre la date d'affichage d'une vacance et la date à laquelle elle est remplie, la Compagnie peut combler le poste sur une base temporaire.

- (b) Si deux ou plusieurs employés postulaient la même vacance et que tous satisfaisant aux exigences requises, la préférence ira à l'employé possédant le plus d'ancienneté.
- (c) Le nom du postulant choisi pour remplir la vacance sera affiché sur tous les tableaux où elle était annoncée.
- (d) Le droit de recourir à la procédure de griefs ne sera accordé qu'aux employés qui auront postulé pour le poste vacant. 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 présente.

ARTICLE 18

ANCIENNETE

- 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.
- (c) Un employé qui est mis à pied après avoir accumulé un minimum d'un an d'ancienneté et qui subséquemment est rappelé au travail, recevra dès son retour au travail, un crédit pour la durée de la mise à pied, toutefois, ce crédit n'excédera pas douze mois.
- 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 d'un (1) an se soit écoulée à compter de cette date. Un (1) an après son retour dans l'unité de négociation, il recouvrera son plein droit d'ancienneté, y compris l'année qui s'est écoulée 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.
- 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 d'un (1) an, après laquelle il recouvrera son plein droit d'ancienneté, y compris l'année qu'il a passé dans l'unité de négociation.

ARTICLE 19

MISE A PIED ET RAPPEL

19.01 Le terme "Mise à Pied" signifie une réduction du personnel, faute de travail à exécuter, ou parce que la Compagnie est dans l'impossibilité de procurer du travail pour diverses raisons. Un employé mis à pied est toujours considéré comme un employé de la Compagnie jusqu'à ce que les délais prévus à l'article 19.08 aient été dépassés.

La cessation de l'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.

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 le service auquel il est attaché est affecté par la mise à pied.

19.03 Lors de mises à pied dans une quelconque classification les deux facteurs suivants déterminent dans l'ordre, qui doit être mis à pied et qui doit être maintenu au travail chez les employés réguliers:

- a) La capacité relative, l'habileté et l'expérience sont évaluées d'après le taux de paie relatif.
- b) L'ancienneté.

Un employé sera considéré comme ayant un plus haut degré de capacité, d'habileté et d'expérience qu'un autre employé de la même classification si et seulement si son taux de paie excède le taux de paie de l'autre employé de la façon suivante:

- 1/7 ième du pourcentage échellonné entre le taux minimum et le taux maximum de la classification lorsque la différence d'ancienneté entre les deux employés n'excède pas 5 ans.
- 2/7 ième du pourcentage échellonné entre le taux minimum et le taux maximum de la classification lorsque la différence d'ancienneté entre les deux employés excède 5 ans.

Autrement les deux employés seront considérés comme étant égaux en ce qui a trait à la capacité, l'habileté et l'expérience, et alors, l'ancienneté deviendra le facteur décisif.

- 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.
- R. (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.
- R. (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.

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 des mises à pied:-

- seront mis à pied avant les employés réguliers pourvu que les employés réguliers affectés par la mise à pied soient capables et désireux d'effectuer le travail de ces personnes.

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

- 20.01 (a) Avant que des mesures disciplinaires soient prises contre un employé, la Compagnie convient d'avoir avec ce dernier un entretien au cours duquel les raisons qui ont motivé ces mesures disciplinaires lui seront expliquées, de même que la nature des mesures qui seront prises.
- (b) Un avis écrit indiquant les raisons et la nature de la mesure disciplinaire sera remis à l'employé dans les trois (3) jours ouvrables qui suivront l'application de ladite mesure, ou dans le cas d'une suspension, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivront son retour au travail.
- (c) Sur autorisation écrite par l'employé, la Compagnie fera parvenir une copie de l'avis à l'Association.
- 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 matières 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

PROCEDURE 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 résolus 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:-

PREMIERE ETAPE

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 griefs 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.

DEUXIEME ETAPE

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 faits 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'employé 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.
- 21.09 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

- 22.01 Si la Compagnie et l'Association ne peuvent s'entendre sur une violation alléguée de la présente convention ou à la suite d'une décision rendue à la deuxième étape, laquelle est jugée inacceptable par l'une ou l'autre des parties, le cas sera, dans les trente (30) jours civils, à la demande de l'une des parties, porté devant un tribunal d'arbitrage, à moins que l'article 22.03 s'applique, composé de un représentant de la Compagnie et un représentant de l'Association, qui dans les quinze (15) jours civils qui suivent, choisiront un Président. S'ils ne peuvent s'entendre sur le choix du Président, le cas sera porté devant le Ministre du Travail de la province de Québec lui demandant de nommer le troisième arbitre.
- 22.02 La décision de la majorité sera la décision du Tribunal d'Arbitrage et s'il n'y a pas majorité, la décision du Président sera la décision du Tribunal, mais celui-ci ne pourra décider de la question en litige que selon les articles des présentes et, en aucun cas, le Tribunal d'Arbitrage n'aura le pouvoir de changer ou d'amender les présentes ni d'y ajouter ou d'en retrancher quoi que soit.
- 22.03 Dans le cas où l'Association et la Compagnie conviennent, pour le meilleur intérêt des parties, qu'un seul arbitre soit choisi pour régler un litige particulier, les termes suivants s'appliquent:

Si la Compagnie et le Comité ne peuvent s'entendre sur une violation alléguée de la présente convention, le cas sera alors, à la demande de l'une ou l'autre des parties, soumis devant un seul Arbitre. 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 violation alléguée de la convention.

Dans un délai de dix (10) jours ouvrables (ou toute autre période mutuellement convenue) de la date de réception d'un tel avis, le représentant de l'Association et celui de la Compagnie s'entendront quant au choix de l'Arbitre. Faute d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du Travail de désigner un Arbitre.

La décision de l'Arbitre sera finale et liera les deux parties.

22.03 (Suite)

Les dépenses encourues relatives aux offices de l'Arbitre seront partagées également entre les deux parties à la présente convention.

L'Arbitre sera tenu de rendre sa décision dans les trente (30) jours civiques suivant l'audition de la cause.

Aucun cas n'est soumis à l'arbitrage avant qu'il n'est dûment franchi toutes les étapes prévues à cette convention.

ARTICLE 23

REPRESENTANTS 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 au membre élu 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

GREVES 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.

ARTICLE 25

RENSEIGNEMENTS A L'ASSOCIATION

- 25.01 La Compagnie convient de fournir mensuellement 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.

ARTICLE 26

MODIFICATION ET TERMINAISON

- R. 26.01 Cette convention lie les parties contractantes et entre en vigueur le premier jour d'octobre 1980 et reste en vigueur jusqu'au trentième jour de septembre 1983 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
LES ATELIERS D'INGENIERIE
DOMINION LIMITEE

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

Simard
L. Simard

Willis
L. Willis

Payette
J. Payette

Hedrich
M. Hedrich

Orsini
F. Orsini

Pfister
R. Pfister

Leroux
H. Leroux

Veillette
J.Y. Veillette

Nadeau
D. Nadeau

S. Zicarie
S. Zicarie

SIGNED:

APPENDIX "A"

TAUX DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

ODE	OCCUPATION	1e OCTOBRE 1980	1e OCTOBRE 1981
		RANGE \$	RANGE \$
200	Concepteur Spécialiste	397.96 - 537.25	425.82 - 617.44
201	Dessinateur/Concepteur Sénior	362.61 - 489.52	387.99 - 523.79
202	Vérificateur	343.52 - 463.75	367.56 - 496.21
203	Aide-Dessinateur Sénior	290.43 - 392.08	310.76 - 419.53
204	Aide-Dessinateur Intermédiaire	252.57 - 340.97	270.25 - 364.84
205	Aide-Dessinateur Junior	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
211	Concepteur D'Outillage Sénior	362.61 - 489.52	387.99 - 523.79
212	Concepteur D'Outillage	290.43 - 392.08	310.76 - 419.53
214	Aide-Dessinateur - Outillage	234.07 - 315.99	250.45 - 338.11
292	Evaluateur-Prix De Revient Produits	294.53 - 397.61	315.14 - 425.44
300	Comptable Général	320.38 - 432.51	342.81 - 462.79
301	Comptable Sénior	294.53 - 397.61	315.14 - 425.44
303	Commis Sénior Comptabilité/Prix De Revient	252.57 - 340.97	270.25 - 364.84
304	Commis-Comptabilité/Prix De Revient "A"	234.07 - 315.99	250.45 - 338.11
305	Commis-Comptabilité/Prix De Revient "B"	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
309	Evaluateur Sénior/Comptable Prix De Revient	337.05 - 455.02	360.64 - 486.87
310	Commis - Assurance - Sénior	252.57 - 340.97	270.25 - 364.84
321	Aide Technicien - Sénior I	397.96 - 537.25	425.82 - 574.86
322	Aide Technicien - Sénior II	351.01 - 473.86	375.58 - 507.03
323	Aide Technicien - Intermédiaire I	269.68 - 364.07	288.56 - 389.55
330	Aide - Technicien - Junior	239.10 - 322.78	255.83 - 345.37
415	Commis Sénior Commercialisation et Ventes	262.53 - 354.42	280.91 - 379.23
428	Commis Sénior Crédit & Collections	252.57 - 340.97	270.25 - 364.84
442	Opérateur d'Ordinateur - Sénior	274.67 - 370.81	293.90 - 396.77
443	Opérateur d'Ordinateur - Intermédiaire	244.50 - 330.08	261.62 - 353.19
444	Opérateur d'Ordinateur - Junior	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
481	Commis Salle De Dessin	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
516	Commis-Documentation D'Ingénierie I	269.68 - 364.07	288.56 - 389.55
517	Commis-Documentation D'Ingénierie II	219.21 - 295.94	234.56 - 316.66
R 520	Opérateur-Système Informatique, C.N.	255.83 - 345.37	255.83 - 345.37
560	Planificateur Procédés De Fabrication Sénior	397.96 - 537.25	425.82 - 574.86
561	Planificateur Procédés De Fabrication I	362.61 - 489.52	387.99 - 523.79
562	Planificateur Procédés De Fabrication II	315.81 - 426.34	337.91 - 456.18
571	Programmeur C/N I	362.61 - 489.52	387.99 - 523.79
572	Programmeur C/N II	315.81 - 426.34	337.91 - 456.18
R 584	Commis-Information Manufacturière	261.62 - 353.19	261.62 - 353.19
R 585	Commis Au Traitement De L'inf. Manufacturière	270.25 - 364.84	270.25 - 364.84
591	Commis Junior	172.91 - 233.43	185.01 - 249.77

APPENDIX "A"

TAUX DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

ODE	OCCUPATION	1e OCTOBRE 1980	1e OCTOBRE 1981
		RANGE	RANGE
		\$	\$
621	Poinçonneuse à Clavier - Chef De Groupe	239.10 - 322.78	255.83 - 345.37
622	Poinçonneuse à Clavier - Sénior	202.21 - 272.99	216.37 - 292.10
630	Assistant(e) Aux Normes	252.57 - 340.97	270.25 - 364.84
631	Bibliothécaire	252.57 - 340.97	270.25 - 364.84
633	Technicien De Laboratoire - Sénior I	397.96 - 537.25	425.82 - 574.86
634	Technicien De Laboratoire - Sénior II	351.01 - 473.86	375.58 - 507.03
635	Technicien De Laboratoire - Sénior III	320.38 - 432.51	342.81 - 462.79
636	Technicien De Laboratoire - Intermédiaire	269.68 - 364.07	288.56 - 389.55
637	Technicien De Laboratoire - Junior	239.10 - 322.78	255.83 - 345.37
661	Commis - Distribution Du Courrier - Sénior	189.51 - 255.84	202.78 - 273.75
685	Commis Contrôle Du Matériel - Sénior	239.10 - 322.78	255.83 - 345.37
686	Commis Contrôle Matières Premières	259.35 - 350.12	277.50 - 374.63
691	R & MT Analyste I	362.61 - 489.52	387.99 - 523.79
692	R & MT Analyste II	278.25 - 375.64	297.73 - 401.93
781	Photographe	244.50 - 330.08	261.62 - 353.19
783	Chef Photographe	309.37 - 417.65	331.03 - 446.89
788	Plannification - Entretien II	269.68 - 364.07	288.56 - 389.55
791	Opérateur de Traitement des Mots	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
793	Opérateur-Machine "Multilith" I	195.86 - 264.41	209.57 - 282.92
795	Opérateur - Papeterie	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
795	Opérateur - Microfilm I	195.86 - 264.41	209.57 - 282.92
796	Opérateur - Microfilm II	189.51 - 255.84	202.78 - 273.75
797	Opérateur - Diazo	189.51 - 255.84	202.78 - 273.75
800	Planificateur - Contrôle de la Production - Sénior	315.81 - 426.34	337.91 - 456.18
801	Planificateur - Production - Sénior	278.25 - 375.64	297.73 - 401.93
812	Acheteur Sénior	343.52 - 463.75	367.56 - 496.21
813	Acheteur	274.67 - 370.81	293.90 - 396.77
818	Commis-Vérification, Entrée des matériaux		255.83 - 345.37
832	Inspecteur Des Matériaux - Extérieur	337.05 - 455.02	360.64 - 486.87
841	Réceptionniste	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
893	Secrétaire	219.21 - 295.94	234.56 - 316.66
911	Standardiste	202.21 - 272.99	216.37 - 292.10
950	Commis - Trafic - Sénior	274.67 - 370.81	293.90 - 396.77
951	Commis - Douanes Sénior	274.67 - 370.81	293.90 - 396.77
961	Dactylographe - Sénior	189.51 - 255.84	202.78 - 273.75
964	Commis - Dactylographe	195.86 - 264.41	209.57 - 282.92

APPENDICE "B"REGLEMENTS CONCERNANT LES VACANCES ANNUELLES PAYEES

- (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 ou 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.
- R. (g) Tous les employés qui sont à l'emploi continu de la Compagnie depuis treize (13) ans ou plus auront droit à une allocation de vacances de quatre (4) semaines régulières.

En 1981, 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.
- R. (h) Tous les employés qui sont à l'emploi continu de la Compagnie depuis vingt-cinq (25) ans ou plus auront droit à une allocation de vacances de cinq (5) semaines régulières.

APPENDICE "B" (Suite)REGLEMENTS CONCERNANT LES VACANCES ANNUELLES PAYEES
(suite)

- R. (h) En 1981, tous les employés qui sont à l'emploi continu de la compagnie depuis ving-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 continu 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 DEDUCTION DES COTISATIONS

Je, soussigné, étant un employé des Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée, par la présente donne l'autorisation et le mandat à la Compagnie de retenir de mon salaire la cotisation due 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: _____

TEMOIN: _____

SIGNATURE: _____

NUMERO D'ASSURANCE SOCIALE

APPENDIX "D"

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

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

GRIEVANCE FORM
FORMULAIRE DE GRIEF DATE _____

NAME
NOM _____

ADDRESS
ADRESSE _____

JOB
CODE _____ IMMEDIATE SUPERVISOR
SURVEILLANT IMMÉDIAT _____

NATURE OF GRIEVANCE:
NATURE DU GRIEF: _____

SETTLEMENT DESIRED:
RÈGLEMENT DESIRÉ: _____

SIGNATURE(S) _____

"LETTRES D'INTENTION"

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.

Rapport et rémunération (suite)

- 3.1 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.
- R. d) Les cinq (5) premières journées d'absences pour causes de maladies seront credités si le plan de continuité de salaire s'applique à ces cinq (5) premières journées d'absences.

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.

- R. 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.

R. 4. Allocation pour Chaussures de Sécurité

Cette lettre vient confirmer l'intention de la compagnie ne 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) allocation jusqu'à concurrence de trente dollars (\$30.00) 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.

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	La Compagnie envoie un avis à la salariée:				
Avis	- 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:	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)				
Sécurité d'emploi	Au retour de la salariée, la Compagnie:				
- au retour	- Réinstalle la salariée dans son poste régulier - Lui accorde les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.				
Poste aboli	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 DEMISIONNE.				

4. 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				(1)-Atteste de la grossesse -Atteste de la date prévue pour la naissance
Admissibilité	-Après avoir complété la période de probation -Être à l'emploi de la Compagnie le jour précédant ce préavis				(2) Atteste du besoin de la salariée de cesser de travailler dans le délai moindre
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)	(3) Atteste que son état de santé ou celui de son enfant l'exige
Durée du congé de maternité	19 semaines réparties à son gré avant et après la date prévue	Si avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue 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	(4) Atteste que les conditions de travail dangers pour elle ou l'enfant à naître.
Début du congé	Au plus tôt, début de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance				(5) Atteste que les conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués
Fin du congé	A la fin de la 19e semaine sauf si la naissance a lieu après la date prévue, prolongation 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 après la date de l'accouchement.	A la fin du congé supplémentaire	(6) Atteste du danger existant
Congés spéciaux Conditions de travail Dangers physiques	La salariée demande d'être affectée ailleurs jusqu'au moment du congé de maternité (c.m.4). Conserve ses droits & privilèges rattachés au poste régulier Si après 8 jrs, la Cie n'a pas effectué la mutation; congé spécial se prolongeant jusqu'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 prescrite par un c.m. (6). Ce congé 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.		<u>Article 22</u> La Compagnie peut de son propre chef déplacer la salariée. La salariée peut refuser ce déplacement avec un c.m. (5).	

R. 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 dangereuse 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'infirmerie le formulaire nécessaire pour se faire examiner par un oculiste.

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

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.

R. 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, employés et communauté 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 touchée par les règlements concernant les heures supplémentaires à l'article 6.

R. 9. Programmeur C.N.

La Compagnie introduira une nouvelle classification occupationnelle intitulée "PROGRAMMEUR, C.N.".

Cette nouvelle classification sera comblée quand la Compagnie le jugera nécessaire. A ce moment les dispositions de la convention collective matière de mutation, promotion et affichage s'appliqueront selon le cas.



AMENDEMENTS
OU
VALEURS DIFFÉRÉES
OU
MODIFICATIONS

- | | |
|--------------------|---------------|
| 1 – Éliminer | 3 – Remplacer |
| 2 – Rendre inactif | 4 – Ajouter |

[illegible]

Vérificateur

Signature du responsable

Date _____

NOM

No. 06801-5

C.A.E.	3150	NO.CONV.	68015
AFFIL.	12	NB.EMPL.	50
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	6509 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M99395001

DÉPÔT

Dépôt N°:

06801-5
8 2 0 1 0 4 2

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	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-72-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-10-01	82-01-05			80-10-01	83-09-30	50

Association	Employeur
☐ Déposant Conseil Technique des ateliers Dominion Limitée P.O. Box 185 Lachine, Qué.	☒ Déposant Les ateliers d'ingénierie Dominion Limitée Att: Jean Pierre Pageau 795-1^{ère} Avenue Lachine, Qué. H8S 2S6

Unité de négociation

Checkers desing draughtamen, senior draughtsmen, detail draughtsmen, junior draughtsmen tracers any other persons regardless of professional status who may be employed in the above enumerated categories shop planners et technical assistants except foremen and employees under 16 years of age.

Région	Activité	Affiliation
06-06	3360 (5)	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						
Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Dominion Engineering Works Ltd et l'association figure comme suit: Technical Council of the Dominion Engineering Works Limited Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.						
<table border="1"> <tr> <td colspan="2">Pour le commissaire général du travail</td> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td><i>[Signature]</i></td> <td>82-01-18</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>[Signature]</i>	82-01-18
Pour le commissaire général du travail						
Signature	Date					
<i>[Signature]</i>	82-01-18					

Pour renseignements

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

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

m.s.

RECHERCHE

RECHERCHE

DÉPÔT

Dépôt N°:

06801-5

06801-5

8, 2, 0, 1, 0, 4, 1

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	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-72-15
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-10-01		82-01-05		80-10-01	83-09-30	50

Association	Employeur
☐ Déposant Conseil Technique des ateliers Dominion Ltée P.O.Box 185 Lachine, Qué	☒ Déposant Les Ateliers d'ingénierie Dominion Ltée Att.: M. Jean-Pierre Pageau 795, 1^{ère} Avenue Lachine, Qué H8S 2S6

Unité de négociation

"Method Analyst - Maintenance Control - production control - load control clerk computer Key Punch Operators"

Région	Activité	Affiliation
06-06	3360 (5)	10

Voire 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

Dans votre dossier au Ministère, les noms de l'employeur et du syndicat sont: Dominion Engineering Works Ltd - Technical Council of Dominion Engineering Works Ltd. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Yves P. Laroche

82-01-14

Pour renseignements

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

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

sg

DÉPÔT

Dépôt N°:

06801-5
82 01 040

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	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-72-16
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	50
80-10-01		82-01-05		80-10-01	83-09-30		

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Conseil Technique des Ateliers Dominion Ltée P.O. Box 185 Lachine, Qué. H8S 4A6	☒ Déposant ☐ Des Ateliers D'Ingénierie Dominion Ltée Att: M. Jean Pierre Pageau 795 - 1 ^{ère} avenue Lachine, Qué. H8S 2S6

Unité de négociation

"Tous les commis en documentation 1 & 2 les programmeurs pour contrôle numérique 1 et 2, les analystes pour méthode de fonderie salariés au sens du code du travail."

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Jean Pierre Pageau</i>	82-01-14

Pour renseignements

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

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

/dg

RECHERCHE

DÉPÔT

Dépôt N°:

82 01 0 39

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	☐ 1ère convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-72-18
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	50
8010-01		82-01-05		80-10-01	83-09-30		

Association	Employeur
☐ Déposant Conseil Technique des Ateliers Dominion Limitée C.P. 185 Lachine, Qué.	☒ Déposant Les Ateliers d'ingénierie Dominion Limitée Att: Jean Pierre Pageau 795, 1ère Avenue Lachine, Qué. H8S 2S6

Unité de négociation

Tous les employés de bureau salariés au sens du Code du Travail sauf les secrétaires de la direction et ceux déjà couverts par d'autres accréditations.

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

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Dominion Engineering Works Limited et L'Association Limited Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

82-01-15

Pour renseignements

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

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

m.s.

RECHERCHE

DÉPÔT

Dépôt N°:

06801-5
8 2 0 1 0 3 8

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	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-72-21
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-10-01		82-01-05		80-10-01	83-09-30	50

Association	Employeur
☐ Déposant Conseil technique des ateliers Dominion Ltée Case Postale 185 Lachine, Qué	☒ Déposant Les ateliers d'ingénierie Dominion Ltée Att.: M. Jean-Pierre Pageau 795, 1 ^{ère} Avenue Lachine, Qué H8S 2S6

Unité de négociation

"Les techniciens de la Fonderie"

Région	Activité	Affiliation
06-06	3360 (5)	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

Dans votre dossier au Ministère, les noms de l'employeur et du syndicat sont: Dominion Engineering Works Ltd - The Technical Council of the Dominion Engineering Works Ltd. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Josée Proulx

82-01-14

Pour renseignements

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

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

sg

06801-5

M-99395-01

Sal: 150

CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE LA

COMPAGNIE
LES ATELIERS D'INGÉNIERIE DOMINION, LTÉE
ET

LE "CONSEIL TECHNIQUE"
DES ATELIERS D'INGÉNIERIE DOMINION, LTÉE

R.

1980 - 1983

78 JAN - 5 10 42

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
-	Parties régies par cette convention	1
-	Objectif général	1
-	Interprétation	1
1	Reconnaissance syndicale	2
2	Non-discrimination	3
3	Coopération	4
4	Retenue des cotisations syndicales	5
5	Heures de travail	6
6	Heures supplémentaires	7
7	Paye pour rappel au travail	9
8	Paye pour déplacement	10
9	Primes	11
10	Classifications des employés	12
11	Rémunération	13
12	Vacances annuelles payées	16
13	Congés payés	17
14	Congé de deuil	18
15	Congé sans solde	19
16	Mutation et promotion	20
17	Avis de poste vacant et affichage	21
18	Ancienneté	22
19	Mise à pied et rappel	23
20	Mesures disciplinaires	27
21	Procédure des griefs	28
22	Arbitrage	30
23	Représentants de l'Association	32
24	Grèves et Lock-outs	33
25	Renseignements à l'Association	34
26	Modification et terminaison	35

APPENDICE

A	Classifications occupationnelles et marge salariale	37
B	Règlements concernant les vacances annuelles payées	39
C	Formule d'autorisation pour déduction des cotisations syndicales.	41
D	Formulaire de grief	42

LETTRES D'INTENTION

1	Renseignements à l'Association	43
2	Régimes d'assurance et de retraite	43
3	Congé de maladie et congé personnel	43
4	Subside pour chaussures de sécurité	45
5	Congé de grossesse	46
6	Verres correctifs	48
7	Vacances	48
8	Prime pour travail à l'étranger	49
9	Programmeur C.N.	49

PARTIES REGIES PAR CETTE CONVENTION

- R. CONVENTION conclue ce premier jour d'octobre 1980 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.

OBJECTIF GENERAL

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, tels qu'indiqués ci-dedans.

INTERPRETATION

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

- R. Le texte français de la présente convention est le texte officiel.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 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 qui sont visés par l'accréditation de l'Association.
- 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.
- 1.04 Les personnes hors de l'unité de négociation ne peuvent effectuer un travail qui entraînera le déplacement d'employés dans l'unité de négociation.

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

COOPERATION

- 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 No. 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.

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 due 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.
- R. 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.
- R. 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.

(7)

ARTICLE 6

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 6.01 "Heures supplémentaires" désignent toutes les heures travaillées au-delà de sept heures et demi (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 au 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 demi (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 au 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.
- R.
- (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.

La Commission n'a aucune obligation en vertu du présent paragraphe si l'employé est rapatrié au 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 d'icelle 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 DEPLACEMENT

8.01 Général

Au cours de la marche normale des affaires un employé peut se voir assigner 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).

R. 8.04 Travail hors des établissements de la compagnie

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

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

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

ARTICLE 9

PRIMES

9.01 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.

- R. 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 EMPLOYES

- 10.01 (a) Les taux de salaires sont établis selon les classifications qui apparaissent à l'appendice "A" de cette convention; ils sont sujets à remaniement tel qu'énoncé dans les dispositions du paragraphe 10.02, 11.06 et 11.07.
- (b) Chaque employé sera dûment classifié et ne pourra recevoir un salaire inférieur au taux minimum fixé pour sa classification.
- (c) Tout changement de classification sera communiqué à l'employé concerné 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 salaires et/ou dans la description des tâches pour les classifications déjà existantes seront remises à l'Association dès que 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

REMUNERATION

R. 11.01 (a) Les taux minimas et maximas des salaires en vigueur le 1er octobre 1980 apparaissent à l'Appendice "A".

(b) Les taux minimas et maximas des salaires en vigueur le 1er octobre 1981 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.

R.	<u>CLASSIFICATION NO. CODE</u>	<u>CLASSIFICATION 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

11.04 (Suite)

- (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.

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

- 11.05 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.

Cette évaluation doit être faite pour tous les employés au moins une fois durant toute période de douze mois.

L'employé est évalué par son superviseur immédiat, et ce sujet doit être discuté entre eux. L'employé peut signer le formulaire d'évaluation, et cette signature atteste que l'évaluation a bel et bien été discutée entre lui et son superviseur immédiat.

- R. 11.06 a) Effectif le 1er octobre 1980, le maximum de chaque grade sera augmenté de 12% et le minimum sera recalculé pour une étendue de 35%.
- b) Effectif le 1er octobre 1981, le maximum de chaque grade sera augmenté de 7% et le minimum sera recalculé pour une étendue de 35%.
- c) Effectif le 1er octobre 1982, le maximum de chaque grade sera augmenté de 7% et le minimum sera recalculé pour une étendue de 35%.

R. 11.07 Allocation du coût de vie chère

- A) Dans la seconde année de cette convention, ce qui suit s'appliquera:
- Une allocation égale à un cent (1¢) de l'heure pour chaque tranche complète de 0.33 points par laquelle l'indice des prix à la consommation pour le mois de février 1982 dépasse l'indice des prix à la consommation pour le mois de novembre 1981.
 - Une allocation égale à un cent (1¢) de l'heure pour chaque tranche complète de 0.33 points par laquelle l'indice des prix à la consommation pour le mois de mai 1982 dépasse l'indice des prix à la consommation pour le mois de février 1982.
- B) Dans la troisième année de cette convention, ce qui suit s'appliquera:
- Une allocation égale à un cent (1¢) de l'heure pour chaque tranche complète de 0.32 points par laquelle l'indice des prix à la consommation pour le mois de février 1983 dépasse l'indice des prix à la consommation pour le mois de novembre 1982.
 - Une allocation égale à un cent (1¢) de l'heure pour chaque tranche complète de 0.32 points par laquelle l'indice des prix à la consommation pour le mois de mai 1983 dépasse l'indice des prix à la consommation pour le mois de février 1983.
- C) L'Indice des Prix à la Consommation désigné dans la formule ci-dessus mentionnée est celui publié par Statistique Canada (1971 = 100).
- D) Le paiement de l'allocation de vie chère s'effectuera et sera intégré au taux de salaire avec le début de la période de paie qui suivra immédiatement l'émission de l'Indice des Prix à la Consommation pour les mois de février et mai 1982, et février et mai 1983.
- E) L'allocation de vie chère sera également incorporée aux grades en additionnant le montant au maximum et en recalculant le minimum pour une étendue de 35%.

ARTICLE 12

VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 12.01 Tous les employés ont droit à des vacances payées en vertu des règlements de la Loi des Vacances Payées du Québec (Ordonnance No 3, 1972) et conformément aux qualifications et aux conditions énumérées dans l'annexe "B" de la présente convention.
- 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.
- 12.03 Les vacances peuvent être prises par les employés en tout temps au cours de la période de douze (12) mois qui suit immédiatement le dernier jour de l'année réglementaire (telle que définie dans l'Appendice "B" (a)) et 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.

ARTICLE 13

CONGES PAYES

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

Le jour d'Actions de Grâces
Le jour de Noël
Le jour de l'An
Le Vendredi Saint
La fête de la Reine Victoria
La fête de la Saint-Jean Baptiste
Le jour du Canada
La fête du Travail

- R. Si le jour d'héritage Canada est déjà promulgué le 30 septembre 1982 il sera observé pendant la troisième année de la convention collective. Si ce jour n'est pas déjà promulgué le 30 septembre 1982 un congé mobile sera observé pendant la troisième année en remplacement du jour d'héritage.

- (b) Quand les congés sus-mentionnés tombent ou doivent par Décret Fédéral (ou par Décret Provincial approprié) être observés une journée régulière de travail, ils seront observés en conséquence.

- (c) Quand les congés sus-mentionnés tombent un samedi, ils seront observés le vendredi précédent et s'ils tombent un dimanche, ils seront observés le lundi suivant.

- 13.02 Trois (3) 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.

ARTICLE 14

CONGE DE DEUIL

- R. 14.01 (a) Un 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 civils. 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.
- R. 14.02 Advenant le décès d'un beau frère ou d'une belle-soeur, de grands-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

CONGE 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.

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

- 17.01 "Poste Vacant" veut dire: classification inoccupée et non remplie par voie de rappel ou de promotion.

S'il y a un employé sur la liste de rappel dans le Département et la classification où se trouve le poste vacant, cet employé sera rappelé avant d'effectuer une quelconque promotion.

- 17.02 Avant qu'un poste vacant soit rempli, il sera affiché pendant une période de trois (3) 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 23.
- Les bureaux de la fonderie.

L'affiche stipulera la classification selon l'Article 10.01, qu'il s'agisse d'une classification existante ou d'une nouvelle classification, les responsabilités, la marge salariale, les qualifications requises et le département.

En deçà de cinq (5) jours ouvrables de la date d'affichage, un employé pourra faire une demande par écrit au Bureau de l'emploi en indiquant ses qualifications et son expérience. Le requérant, qui est apte à remplir les exigences normales du travail dans un espace de temps qui ne soit pas démesurément plus long que celui exigé pour toute personne n'appartenant pas à l'unité de négociation, se verra accordé la priorité.

Entre la date d'affichage d'une vacance et la date à laquelle elle est remplie, la Compagnie peut combler le poste sur une base temporaire.

- (b) Si deux ou plusieurs employés postulaient la même vacance et que tous satisfaisant aux exigences requises, la préférence ira à l'employé possédant le plus d'ancienneté.
- (c) Le nom du postulant choisi pour remplir la vacance sera affiché sur tous les tableaux où elle était annoncée.
- (d) Le droit de recourir à la procédure de griefs ne sera accordé qu'aux employés qui auront postulé pour le poste vacant. 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 présente.

ARTICLE 18

ANCIENNETE

- 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.
- (c) Un employé qui est mis à pied après avoir accumulé un minimum d'un an d'ancienneté et qui subséquemment est rappelé au travail, recevra dès son retour au travail, un crédit pour la durée de la mise à pied, toutefois, ce crédit n'excédera pas douze mois.
- 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 d'un (1) an se soit écoulée à compter de cette date. Un (1) an après son retour dans l'unité de négociation, il recouvrera son plein droit d'ancienneté, y compris l'année qui s'est écoulée 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.
- 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 d'un (1) an, après laquelle il recouvrera son plein droit d'ancienneté, y compris l'année qu'il a passé dans l'unité de négociation.

ARTICLE 19

MISE A PIED ET RAPPEL

19.01 Le terme "Mise à Pied" signifie une réduction du personnel, faute de travail à exécuter, ou parce que la Compagnie est dans l'impossibilité de procurer du travail pour diverses raisons. Un employé mis à pied est toujours considéré comme un employé de la Compagnie jusqu'à ce que les délais prévus à l'article 19.08 aient été dépassés.

La cessation de l'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.

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 le service auquel il est attaché est affecté par la mise à pied.

19.03 Lors de mises à pied dans une quelconque classification les deux facteurs suivants déterminent dans l'ordre, qui doit être mis à pied et qui doit être maintenu au travail chez les employés réguliers:

- a) La capacité relative, l'habileté et l'expérience sont évaluées d'après le taux de paie relatif.
- b) L'ancienneté.

Un employé sera considéré comme ayant un plus haut degré de capacité, d'habileté et d'expérience qu'un autre employé de la même classification si et seulement si son taux de paie excède le taux de paie de l'autre employé de la façon suivante:

- 1/7 ième du pourcentage échellonné entre le taux minimum et le taux maximum de la classification lorsque la différence d'ancienneté entre les deux employés n'excède pas 5 ans.
- 2/7 ième du pourcentage échellonné entre le taux minimum et le taux maximum de la classification lorsque la différence d'ancienneté entre les deux employés excède 5 ans.

Autrement les deux employés seront considérés comme étant égaux en ce qui a trait à la capacité, l'habileté et l'expérience, et alors, l'ancienneté deviendra le facteur décisif.

- 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.
- R. (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.
- R. (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.

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 des mises à pied:-

- seront mis à pied avant les employés réguliers pourvu que les employés réguliers affectés par la mise à pied soient capables et désireux d'effectuer le travail de ces personnes.

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

- 20.01 (a) Avant que des mesures disciplinaires soient prises contre un employé, la Compagnie convient d'avoir avec ce dernier un entretien au cours duquel les raisons qui ont motivé ces mesures disciplinaires lui seront expliquées, de même que la nature des mesures qui seront prises.
- (b) Un avis écrit indiquant les raisons et la nature de la mesure disciplinaire sera remis à l'employé dans les trois (3) jours ouvrables qui suivront l'application de ladite mesure, ou dans le cas d'une suspension, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivront son retour au travail.
- (c) Sur autorisation écrite par l'employé, la Compagnie fera parvenir une copie de l'avis à l'Association.
- 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 matières 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

PROCEDURE 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 résolus 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:-

PREMIERE ETAPE

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 griefs 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.

DEUXIEME ETAPE

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 faits 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'employé 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.
- 21.09 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

- 22.01 Si la Compagnie et l'Association ne peuvent s'entendre sur une violation alléguée de la présente convention ou à la suite d'une décision rendue à la deuxième étape, laquelle est jugée inacceptable par l'une ou l'autre des parties, le cas sera, dans les trente (30) jours civils, à la demande de l'une des parties, porté devant un tribunal d'arbitrage, à moins que l'article 22.03 s'applique, composé de un représentant de la Compagnie et un représentant de l'Association, qui dans les quinze (15) jours civils qui suivent, choisiront un Président. S'ils ne peuvent s'entendre sur le choix du Président, le cas sera porté devant le Ministre du Travail de la province de Québec lui demandant de nommer le troisième arbitre.
- 22.02 La décision de la majorité sera la décision du Tribunal d'Arbitrage et s'il n'y a pas majorité, la décision du Président sera la décision du Tribunal, mais celui-ci ne pourra décider de la question en litige que selon les articles des présentes et, en aucun cas, le Tribunal d'Arbitrage n'aura le pouvoir de changer ou d'amender les présentes ni d'y ajouter ou d'en retrancher quoi que soit.
- 22.03 Dans le cas où l'Association et la Compagnie conviennent, pour le meilleur intérêt des parties, qu'un seul arbitre soit choisi pour régler un litige particulier, les termes suivants s'appliquent:

Si la Compagnie et le Comité ne peuvent s'entendre sur une violation alléguée de la présente convention, le cas sera alors, à la demande de l'une ou l'autre des parties, soumis devant un seul Arbitre. 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 violation alléguée de la convention.

Dans un délai de dix (10) jours ouvrables (ou toute autre période mutuellement convenue) de la date de réception d'un tel avis, le représentant de l'Association et celui de la Compagnie s'entendront quant au choix de l'Arbitre. Faute d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du Travail de désigner un Arbitre.

La décision de l'Arbitre sera finale et liera les deux parties.

22.03 (Suite)

Les dépenses encourues relatives aux offices de l'Arbitre seront partagées également entre les deux parties à la présente convention.

L'Arbitre sera tenu de rendre sa décision dans les trente (30) jours civiques suivant l'audition de la cause.

Aucun cas n'est soumis à l'arbitrage avant qu'il n'est dûment franchi toutes les étapes prévues à cette convention.

ARTICLE 23

REPRESENTANTS 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 au membre élu 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

GREVES 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.

ARTICLE 25

RENSEIGNEMENTS A L'ASSOCIATION

- 25.01 La Compagnie convient de fournir mensuellement 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.

ARTICLE 26

MODIFICATION ET TERMINAISON

- R. 26.01 Cette convention lie les parties contractantes et entre en vigueur le premier jour d'octobre 1980 et reste en vigueur jusqu'au trentième jour de septembre 1983 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
LES ATELIERS D'INGENIERIE
DOMINION LIMITEE

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

Simard
L. Simard

Willis
L. Willis

Payette
J. Payette

Hedrich
M. Hedrich

Orsini
F. Orsini

Pfister
R. Pfister

Leroux
H. Leroux

Veillette
J.Y. Veillette

Nadeau
D. Nadeau

S. Zicarie
S. Zicarie

SIGNED:

APPENDIX "A"

TAUX DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

ODE	OCCUPATION	1e OCTOBRE 1980	1e OCTOBRE 1981
		RANGE \$	RANGE \$
200	Concepteur Spécialiste	397.96 - 537.25	425.82 - 617.44
201	Dessinateur/Concepteur Sénior	362.61 - 489.52	387.99 - 523.79
202	Vérificateur	343.52 - 463.75	367.56 - 496.21
203	Aide-Dessinateur Sénior	290.43 - 392.08	310.76 - 419.53
204	Aide-Dessinateur Intermédiaire	252.57 - 340.97	270.25 - 364.84
205	Aide-Dessinateur Junior	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
211	Concepteur D'Outillage Sénior	362.61 - 489.52	387.99 - 523.79
212	Concepteur D'Outillage	290.43 - 392.08	310.76 - 419.53
214	Aide-Dessinateur - Outillage	234.07 - 315.99	250.45 - 338.11
292	Evaluateur-Prix De Revient Produits	294.53 - 397.61	315.14 - 425.44
300	Comptable Général	320.38 - 432.51	342.81 - 462.79
301	Comptable Sénior	294.53 - 397.61	315.14 - 425.44
303	Commis Sénior Comptabilité/Prix De Revient	252.57 - 340.97	270.25 - 364.84
304	Commis-Comptabilité/Prix De Revient "A"	234.07 - 315.99	250.45 - 338.11
305	Commis-Comptabilité/Prix De Revient "B"	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
309	Evaluateur Sénior/Comptable Prix De Revient	337.05 - 455.02	360.64 - 486.87
310	Commis - Assurance - Sénior	252.57 - 340.97	270.25 - 364.84
321	Aide Technicien - Sénior I	397.96 - 537.25	425.82 - 574.86
322	Aide Technicien - Sénior II	351.01 - 473.86	375.58 - 507.03
323	Aide Technicien - Intermédiaire I	269.68 - 364.07	288.56 - 389.55
330	Aide - Technicien - Junior	239.10 - 322.78	255.83 - 345.37
415	Commis Sénior Commercialisation et Ventes	262.53 - 354.42	280.91 - 379.23
428	Commis Sénior Crédit & Collections	252.57 - 340.97	270.25 - 364.84
442	Opérateur d'Ordinateur - Sénior	274.67 - 370.81	293.90 - 396.77
443	Opérateur d'Ordinateur - Intermédiaire	244.50 - 330.08	261.62 - 353.19
444	Opérateur d'Ordinateur - Junior	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
481	Commis Salle De Dessin	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
516	Commis-Documentation D'Ingénierie I	269.68 - 364.07	288.56 - 389.55
517	Commis-Documentation D'Ingénierie II	219.21 - 295.94	234.56 - 316.66
R 520	Opérateur-Système Informatique, C.N.	255.83 - 345.37	255.83 - 345.37
560	Planificateur Procédés De Fabrication Sénior	397.96 - 537.25	425.82 - 574.86
561	Planificateur Procédés De Fabrication I	362.61 - 489.52	387.99 - 523.79
562	Planificateur Procédés De Fabrication II	315.81 - 426.34	337.91 - 456.18
571	Programmeur C/N I	362.61 - 489.52	387.99 - 523.79
572	Programmeur C/N II	315.81 - 426.34	337.91 - 456.18
R 584	Commis-Information Manufacturière	261.62 - 353.19	261.62 - 353.19
R 585	Commis Au Traitement De L'inf. Manufacturière	270.25 - 364.84	270.25 - 364.84
591	Commis Junior	172.91 - 233.43	185.01 - 249.77

APPENDIX "A"

TAUX DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

ODE	OCCUPATION	1e OCTOBRE 1980	1e OCTOBRE 1981
		RANGE	RANGE
		\$	\$
621	Poinçonneuse à Clavier - Chef De Groupe	239.10 - 322.78	255.83 - 345.37
622	Poinçonneuse à Clavier - Sénior	202.21 - 272.99	216.37 - 292.10
630	Assistant(e) Aux Normes	252.57 - 340.97	270.25 - 364.84
631	Bibliothécaire	252.57 - 340.97	270.25 - 364.84
633	Technicien De Laboratoire - Sénior I	397.96 - 537.25	425.82 - 574.86
634	Technicien De Laboratoire - Sénior II	351.01 - 473.86	375.58 - 507.03
635	Technicien De Laboratoire - Sénior III	320.38 - 432.51	342.81 - 462.79
636	Technicien De Laboratoire - Intermédiaire	269.68 - 364.07	288.56 - 389.55
637	Technicien De Laboratoire - Junior	239.10 - 322.78	255.83 - 345.37
661	Commis - Distribution Du Courrier - Sénior	189.51 - 255.84	202.78 - 273.75
685	Commis Contrôle Du Matériel - Sénior	239.10 - 322.78	255.83 - 345.37
686	Commis Contrôle Matières Premières	259.35 - 350.12	277.50 - 374.63
691	R & MT Analyste I	362.61 - 489.52	387.99 - 523.79
692	R & MT Analyste II	278.25 - 375.64	297.73 - 401.93
781	Photographe	244.50 - 330.08	261.62 - 353.19
783	Chef Photographe	309.37 - 417.65	331.03 - 446.89
788	Plannification - Entretien II	269.68 - 364.07	288.56 - 389.55
791	Opérateur de Traitement des Mots	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
793	Opérateur-Machine "Multilith" I	195.86 - 264.41	209.57 - 282.92
795	Opérateur - Papeterie	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
795	Opérateur - Microfilm I	195.86 - 264.41	209.57 - 282.92
796	Opérateur - Microfilm II	189.51 - 255.84	202.78 - 273.75
797	Opérateur - Diazo	189.51 - 255.84	202.78 - 273.75
800	Planificateur - Contrôle de la Production - Sénior	315.81 - 426.34	337.91 - 456.18
801	Planificateur - Production - Sénior	278.25 - 375.64	297.73 - 401.93
812	Acheteur Sénior	343.52 - 463.75	367.56 - 496.21
813	Acheteur	274.67 - 370.81	293.90 - 396.77
818	Commis-Vérification, Entrée des matériaux		255.83 - 345.37
832	Inspecteur Des Matériaux - Extérieur	337.05 - 455.02	360.64 - 486.87
841	Réceptionniste	211.15 - 285.05	225.93 - 305.00
893	Secrétaire	219.21 - 295.94	234.56 - 316.66
911	Standardiste	202.21 - 272.99	216.37 - 292.10
950	Commis - Trafic - Sénior	274.67 - 370.81	293.90 - 396.77
951	Commis - Douanes Sénior	274.67 - 370.81	293.90 - 396.77
961	Dactylographe - Sénior	189.51 - 255.84	202.78 - 273.75
964	Commis - Dactylographe	195.86 - 264.41	209.57 - 282.92

APPENDICE "B"REGLEMENTS CONCERNANT LES VACANCES ANNUELLES PAYEES

- (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 ou 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.
- R. (g) Tous les employés qui sont à l'emploi continu de la Compagnie depuis treize (13) ans ou plus auront droit à une allocation de vacances de quatre (4) semaines régulières.

En 1981, 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.
- R. (h) Tous les employés qui sont à l'emploi continu de la Compagnie depuis vingt-cinq (25) ans ou plus auront droit à une allocation de vacances de cinq (5) semaines régulières.

APPENDICE "B" (Suite)REGLEMENTS CONCERNANT LES VACANCES ANNUELLES PAYEES
(suite)

- R. (h) En 1981, tous les employés qui sont à l'emploi continu de la compagnie depuis ving-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 continu 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 DEDUCTION DES COTISATIONS

Je, soussigné, étant un employé des Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée, par la présente donne l'autorisation et le mandat à la Compagnie de retenir de mon salaire la cotisation due 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: _____

TEMOIN: _____

SIGNATURE: _____

NUMERO D'ASSURANCE SOCIALE

APPENDIX "D"

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

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

GRIEVANCE FORM
FORMULAIRE DE GRIEF DATE _____

NAME
NOM _____

ADDRESS
ADRESSE _____

JOB
CODE _____ IMMEDIATE SUPERVISOR
SURVEILLANT IMMÉDIAT _____

NATURE OF GRIEVANCE:
NATURE DU GRIEF: _____

SETTLEMENT DESIRED:
RÈGLEMENT DESIRÉ: _____

SIGNATURE(S) _____

"LETTRES D'INTENTION"

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.

Rapport et rémunération (suite)

- 3.1 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.
- R. d) Les cinq (5) premières journées d'absences pour causes de maladies seront credités si le plan de continuité de salaire s'applique à ces cinq (5) premières journées d'absences.

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.

- R. 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.

R. 4. Allocation pour Chaussures de Sécurité

Cette lettre vient confirmer l'intention de la compagnie ne 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) allocation jusqu'à concurrence de trente dollars (\$30.00) 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.

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	La Compagnie envoie un avis à la salariée:				
Avis	- 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:	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)				
Sécurité d'emploi	Au retour de la salariée, la Compagnie:				
- au retour	- Réinstalle la salariée dans son poste régulier - Lui accorde les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.				
Poste aboli	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 DEMISIONNE.				

4. 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				(1)-Atteste de la grossesse -Atteste de la date prévue pour la naissance
Admissibilité	-Après avoir complété la période de probation -Être à l'emploi de la Compagnie le jour précédant ce préavis				(2) Atteste du besoin de la salariée de cesser de travailler dans le délai moindre
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)	(3) Atteste que son état de santé ou celui de son enfant l'exige
Durée du congé de maternité	19 semaines réparties à son gré avant et après la date prévue	Si avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue 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	(4) Atteste que les conditions de travail présentent des dangers pour elle ou l'enfant à naître.
Début du congé	Au plus tôt, début de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance				(5) Atteste que les conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués
Fin du congé	A la fin de la 19e semaine sauf si la naissance a lieu après la date prévue, prolongation 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 après la date de l'accouchement.	A la fin du congé supplémentaire	(6) Atteste du danger existant
Congés spéciaux Conditions de travail Dangers physiques	La salariée demande d'être affectée ailleurs jusqu'au moment du congé de maternité (c.m.4). Conserve ses droits & privilèges rattachés au poste régulier Si après 8 jrs, la Cie n'a pas effectué la mutation; congé spécial se prolongeant jusqu'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 prescrite par un c.m. (6). Ce congé 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.		<u>Article 22</u> La Compagnie peut de son propre chef déplacer la salariée. La salariée peut refuser ce déplacement avec un c.m. (5).	

R. 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 dangereuse 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'infirmerie le formulaire nécessaire pour se faire examiner par un oculiste.

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

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.

R. 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, employés et communauté 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 touchée par les règlements concernant les heures supplémentaires à l'article 6.

R. 9. Programmeur C.N.

La Compagnie introduira une nouvelle classification occupationnelle intitulée "PROGRAMMEUR, C.N.".

Cette nouvelle classification sera comblée quand la Compagnie le jugera nécessaire. A ce moment les dispositions de la convention collective matière de mutation, promotion et affichage s'appliqueront selon le cas.



AMENDEMENTS
OU
VALEURS DIFFÉRÉES
OU
MODIFICATIONS

Code de transaction			Numéro de la convention collective	Date de dépôt (S.I.)		
				de la convention	de l'amendement	
0 - Modification	1	1 - C.C. de base	3	9	15	
5 - Amendements		2 - Amendement à la C.C.				
6 - Valeurs différées		3 - Valeur différée				
	0,3		0680,15	820,15		

- | | |
|--------------------|---------------|
| 1 – Éliminer | 3 – Remplacer |
| 2 – Rendre inactif | 4 – Ajouter |

[illegible]

Vérificateur

Signature du responsable

Date _____