05737-2

Suite	N°

Année financière

Document	
du	au

C.A.E. 3150 NO.CONV. 57372
AFFIL. 7 NB.EMPL. 300
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65420 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M00072001
DATE ENR.861103

CIRCULATION

Destinataire	Date de retour	Initiales	Date de rappel

Retourner cette chemise, dès que possible, à son lieu de conservation

1300 (084)

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

DÉPÔT

5737-2

Dépôt N°: 8 607 202

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-72-01
Date	Signature: 86-06-20	Réception: 86-07-08	**Durée**	Du: 86-03-27	Au: 88-03-26	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	300

Association	Employeur
[ ] Déposant La Loge 1660 de l'association Intern. des Machinistes et des Travailleurs de L'Aéroastronautique 663-2ième Ave Lachine, Québec H8S 2T3	[X] Déposant Ateliers D. Ingénierie Dominion Une Division de la Compagnie Générale Electrique du Canada Limitée Att: Laurent SImard Directeur Ressources Humaines 795-1ère Ave Québec Québec H8S 2S8
[ ] Déposant, si autre que les parties	E.V. 795-1ère Ave Lachine - 390 Sherbrooke Lachine
	Région 06-06 Activité 1629(5) Affiliation 09

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/ms	86-08-08

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

003(113)

57372 RECHERCHE

[illegible] IL EST CONVENU QUE:

Document: 4097A

72-01

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL
S737.2

'86 JUL -8 14 07

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

27 MARS 1986 - 26 MARS 1988

entre

ATELIERS D'INGÉNIERIE DOMINION

Une division de la
Compagnie Générale Électrique du Canada Limitée

Lachine, Province de Québec

Ci-après désignée "La Compagnie"

et

LE LOCAL 1660 DE

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES

MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS

DE L'AEROASTRONAUTIQUE

Ci-après désignée "Le Syndicat"

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE:

Document: 4097A

TABLE DES MATIERES

SECTION		PAGE
I	Application	1
II	Buts	1
III	Conditions générales	2
IV	Ancienneté - Atelier d'usinage	7
V	Ancienneté - Atelier de bobinage	13
VI	Modification et cessation d'emploi	16
VII	Conditions de travail	19
VIII	Congés statutaires	22
IX	Classement des employés	24
X	Salaire	30
XI	Prime d'équipe	33
XII	Travail hors de l'usine	33
XIII	Règlements des vacances annuelles payées	35
XIV	Règles pour travail supplémentaire	40
XV	Procédure des griefs	43
XVI	Retenue syndicale	46
XVII	Congé de deuil	47
XVIII	Santé et Sécurité	48
XIX	Accident de travail	55
XX	Convocation comme juré	56
XXI	Congédiement et suspension	56
XXII	Déduction	57
XXIII	Authenticité d'avis	57
XXIV	Durée de la convention collective	58

ANNEXES

A	Tableau des classifications occupationnelles et grade respectif	
	A-1 Atelier d'usinage - Employés rémunérés à l'heure	59
	A-2 Atelier d'usinage - Employés rémunérés à la semaine	65
	A-3 Atelier de bobinage	66
B	Taux de salaires réguliers.(1986)	67
	Taux de salaires réguliers.(1987)	68
C	Retard au travail	69
D	Absences autorisées - Personnel payé à la semaine.	70

TABLE DES MATIERES

SECTION		PAGE
LETTRES D'ENTENTE		
1	Régime de retraite	71
2	Comité d'information	71
3	Chef d'équipe	72
4	Cédule de travail	72
5	Considérations spéciales	73
6	Suspension pour fins d'enquête	73
7	Rappel suite à la mise à pied	73
8	Choix de l'arbitre	73
9	Roulement des équipes	74
10	Usage du personnel en attente dans l'occupation opérateurs de ponts-roulants télécommandés	75
11	Surtemps	77
12	Régime de prolongation de salaire	78
13	Avance sur les indemnités de la C.S.S.T.	78
14	Erecteurs	79
15	Bottes de sécurité	80
16	Rencontre avec le Conseil de sécurité	80
17	Comité exécutif du Syndicat	80
18	Témoin désigné par le Syndicat aux funérailles d'un employé	80
19	Délégué Syndical	81
20	Occupations intégrées	82
21	Administration des Articles 6.1 (b) et 6.2 fermeture d'usine sur l'entendu de l'unité de négociation	83
22	Révision de la structure salariale	86
23	Comité conjoint	87
24	Formule d'amendement au régime de retraite	88

SECTION I

APPLICATION

1.1 Cette convention doit lier:

(a) Les Salariés payés à l'heure de la Compagnie, représentés par le Syndicat, dans l'usine de Lachine.

(b) Les salariés payés à la semaine de la Compagnie, représentés par le Syndicat, qui travaillent les heures réglementaires de l'usine de Lachine.

(c) Les salariés de l'atelier de bobinage payés à l'heure et à la semaine, représentés par le Syndicat dans cet atelier de Lachine.

SECTION II

BUTS

2.1 Les fins générales de la présente convention sont d'assurer dans l'ordre la négociation collective en ce qui touche aux questions faisant l'objet des présentes et de maintenir de bonnes relations entre employeur et employés.

Coopération réciproque

2.2 Le Syndicat convient de collaborer avec la Compagnie à l'observance des règlements raisonnables de l'usine.

Assemblée du syndicat

2.3 Aucune assemblée du Syndicat n'a lieu sur les lieux de la Compagnie à moins d'autorisation préalable d'un représentant de la Compagnie dûment mandaté à cet effet.

Tableau d'affichage

2.4 La Compagnie coopérera avec le Syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher les avis d'assemblées du Syndicat ou tout autre avis pour fin publicitaire à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Compagnie, ses officiers, son administration, ou ses employés. Le Syndicat fera parvenir une copie de chaque avis au spécialiste des relations du personnel de la Compagnie vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

Grève ou Lockout

2.5 Le Syndicat convient qu'aucune grève, aucun ralentissement, arrêt et dérangement de travail ne doivent avoir lieu pendant la durée de cette convention, sauf ce qui pourrait être prévu dans toute loi.

2.6 La Compagnie convient qu'aucun lockout ne doit avoir lieu pendant la durée de cette convention.

SECTION III

CONDITIONS GENERALES

Interprétation

3.1 a) Les annexes ci-jointes sont parties intégrantes de cette convention. Le texte français de la présente convention est le texte officiel.

b) Advenant le cas, où des articles de lois comporteraient, pour les salariés de l'unité de négociation, des avantages supérieurs à ceux contenus dans la présente Convention, ces articles en seraient parties intégrantes dès leur entrée en vigueur et selon les conditions transitoires. Les dispositions de telles lois qui sont à l'avantage du salarié auront préséance sur la présente Convention Collective à moins de dispositions contraires ou différentes contenues dans cette Convention et permises par ces lois.

Aucune discrimination

3.2 La Compagnie et chacun de ses représentants s'engagent à ne pas discriminer, sévir ou intervenir contre un employé à cause de son appartenance au Syndicat ou à cause de son sexe, sa race, son âge, ses croyances et sa nationalité.

Adhésion syndicale

3.3 Sauf dans les cas prévus par cette convention, le Syndicat s'engage à ne pas contraindre un employé à y adhérer et à n'user d'aucune propagande durant les heures de travail.

Représentants des employés

3.4 Le comité syndical des griefs sera formé des membres suivants: le Président, le Vice-Président, le Délégué en chef de jour, le Délégué en chef de nuit et l'Agent d'affaires.

De plus, aux fins de discuter avec la Compagnie de toute plainte et grief résultant de l'administration de cette convention, le Syndicat peut nommer un maximum d'un délégué pour chacun des secteurs départementaux suivants, dans le but de procéder les griefs selon le paragraphe 15.1:

Secteur no 1: lère équipe, Atelier No 1 (à l'ouest de la machine-outil M-21) plus le laboratoire de cavitation et les employés travaillant dans cette région.

Secteur no 2: lère équipe, Atelier No 1 (à l'est de la machine-outil M-21, incluant la dite machine)et les employés travaillant dans cette région.

Secteur no 3: lère équipe, Atelier No 1 - Section SUD-EST, près du Bureau des Premiers-Soins.

Secteur no 4: 1ère équipe, Atelier No 23 au complet.

Secteur no 5: 2e équipe - idem secteur No 1.

Secteur no 6: 2e équipe, idem secteurs No 2 et 3.

Secteur no 7: 2e équipe, idem secteur No 4.

Secteur no 8: 3e équipe, Atelier No 1 au complet.

Secteur no 9: 3e équipe - Atelier No 23 au complet.

Secteur no 10: Atelier de bobinage - 1ère équipe.

Secteur no 11: Atelier de bobinage - 2e équipe.

Secteur no 12: Atelier de bobinage - 3e équipe.

Un délégué d'un secteur départemental doit représenter exclusivement, être choisi parmi et être mandaté par les employés de son secteur départemental.

La division des secteurs dans l'usine, tel que ci-haut, doit être considérée strictement comme un guide de référence aux seules fins de représentation syndicale dans l'usine.

3.5 En l'absence temporaire du délégué d'un secteur départmental, le délégué en chef peut agir comme représentant ou nommer un délégué remplaçant pour le secteur.

3.6 Lorsqu'il y a difficulté de maintenir une représentation syndicale convenable à cause de circonstances imprévisibles, les parties se rencontrent afin de trouver une solution adéquate au problème. (Voir lettre d'entente no 19).

3.7 Afin de s'occuper de l'administration de la convention collective, sur les lieux de la compagnie,

a) Le président y consacrera vingt-cinq (25) heures de sa semaine régulière de travail.

b) Le délégué en chef syndical sur la première (1ère) équipe y consacrera les deux (2) dernières heures de ses journées régulières de travail.

c) Le délégué en chef syndical sur la deuxième (2e) équipe y consacrera les deux (2) dernières heures de sa journée régulière de travail.

d) Tous les représentants des employés doivent être des employés de la Compagnie.

Les représentants des employés ont leurs responsabilités et tâches d'employé à remplir et ne doivent consacrer que le temps raisonnablement nécessaire durant leur équipe régulière de travail et sur les lieux de la compagnie à s'occuper de l'administration de cette convention.

Les représentants des employés doivent aviser et prendre les arrangements nécessaires avec leur contremaître respectif ou surintendant avant de quitter leur poste de travail.

Le contremaître ou le surintendant ne doit pas sans raison valable retarder ou refuser d'approuver une telle demande.

e) Le temps mentionné plus haut sera payé par la compagnie de même que le temps passé par des représentants syndicaux en audition de griefs, en réunion de communications mensuelles avec la compagnie ou en toute autre réunion convoquée par la compagnie.

f) Tout autre temps en dehors de ce qui est prescrit en a-b-c-d-e sera payé par le syndicat.

3.8 Le Syndicat avisera promptement par écrit la Compagnie des noms et fonctions des représentants des employés et des changements qui survienent.

3.9 Sujet aux exigences de la production, un congé d'absence sans solde afin d'assister aux congrès du syndicat, à des colloques, séminaires ou des sessions éducatives du syndicat, est accordé à un représentant des employés par tranche de cent (100) employés avec minimum de trois (3).

Un tel congé d'absence ne doit dépasser quinze (15) jours de calendrier, à moins que la compagnie ait donné une permission spéciale.

3.10 Un employé élu ou nommé à un poste à plein temps pour le local partie à cette convention a droit à un congé d'absence pour la durée de son mandat. Durant son mandat, son ancienneté s'accumulera et, à l'expiration de son mandat, si l'employé décide de revenir à sa classification occupationnelle, son ancienneté accumulée lui sera créditée pour fins de réintégration et, par la suite pour fins de la section 4 (ancienneté), de même que pour fins de vacances.

SECTION IV

ANCIENNETE - ATELIER D'USINAGE

4.1 L'ancienneté signifie la durée totale des crédits de service accordés pour les périodes durant lesquelles un employé a été effectivement au travail pour la Compagnie et pour les périodes d'absence pour lesquelles un crédit lui a été accordé.

4.2 L'ancienneté déjà accumulée par un employé est considérée comme rompue dans les circonstances suivantes:

a) Congédiement

b) Quitter volontairement son emploi à la Compagnie

c) Ne pas être rappelé au travail suite à une mise à pied dans les délais prévus au paragraphe 4.13

d) Etre rappelé au travail suite à une mise à pied dans les délais prévus au paragraphe 4.13 mais ne pas se présenter au travail en deçà des limites de temps prescrites au paragraph 4.14.

4.3 Un employé possédant un (1) an et plus d'ancienneté et qui est absent à cause de manque de travail, recevra, à son retour au travail, un crédit pour une telle absence d'une durée de vingt-quatre (24) mois ou moins.

Période de probation

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

Mise à pied

4.5 Aux fins de cette convention "mise à pied" signifie une diminution du personnel due à un manque de travail.

Au moins cinq (5) jours ouvrables précédant l'avis de mise à pied de l'employé la Compagnie et le Comité Syndical se réuniront pour discuter du travail disponible et pour voir si on peut trouver une solution pour minimiser la mise à pied d'employés. Lors de cette rencontre, la Compagnie remettra au Syndicat une liste d'ancienneté confidentielle indiquant le nom de l'employé devant être mis à pied.

Le Syndicat et la Compagnie sont tenus de ne pas divulguer ces informations avant que l'employé en soit avisé par la Compagnie selon les dispositions de 4.7 de cette présente Convention Collective.

Procédure de mise à pied

4.6 Lorsqu'il y a manque de travail dans une occupation la mise à pied s'effectue selon la séquence des étapes qui suivent:

Première étape

Les employés en probation de l'occupation où il y a manque de travail sont les premiers mis à pied.

Deuxième étape

S'il n'y a pas ou plus d'employés en probation dans l'occupation où il y a manque de travail les employés débutant de l'occupation sont les premiers mis à pied.

Troisième étape

S'il n'y a pas ou plus d'employé en probation et débutant dans l'occupation où il y a manque de travail, l'ancienneté des employés par classification occupationnelle est le facteur dominant(1) pourvu que les employés qui restent soient capables de satisfaire aux exigences normales du travail.

---

(1) Celui des employés de la classification occupationnelle ayant le moins d'ancienneté étant le premier mis à pied.

Pourvu qu'il puisse faire le travail, un employé ayant un an d'ancienneté et mis à pied selon les dispositions précédentes de la présente étape peut déplacer l'employé de sa classification occupationnelle possédant le moins d'ancienneté et qui est en état de mise à pied retardée depuis 15 jours ouvrables ou plus, conformément aux dispositions du paragraphe 4.12.

4.7 Préavis de mise à pied de l'employé présent au travail

a) L'employé concerné est mis à pied un vendredi, que cette journée corresponde ou non avec une journée de travail. Ce préavis sera de une (1) semaine, si l'employé visé justifie de moins d'un an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un à cinq ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix ans de service et plus.

Préavis de mise à pied de l'employé absent du travail

b) L'employé absent du travail recevra son préavis de mise à pied prévu à l'article 4.7 (a), par courrier recommandé et une copie sera remise au Syndicat.

Si cet employé revient au travail avant l'expiration du préavis, il travaillera pour l'équivalent de la durée résiduelle du préavis.

Dans le cas d'un employé ayant un an et plus d'ancienneté auprès de la Compagnie et qu'en raison de son préavis ce même employé subit un préjudice auprès de l'Assurance-chômage au niveau des semaines assurables, le Syndicat et la Compagnie se rencontreront pour discuter afin de minimiser le préjudice.

Dans tous les cas, le droit de rappel débute à la date où l'employé aurait été mis à pied n'eût été de son absence.

4.8 La Compagnie convient de discuter avec le Comité du Syndicat de la mise à pied présumément injuste d'un employé.

Liste des employés

4.9 (a) La Compagnie consent à donner au syndicat, hebdomadairement, le nom, le no. matricule, la classification, l'occupation, et le taux de salaire de chacun des employés reclassifiés, engagés et réengagés à l'intérieur de cette unité de négociation.

(b) Sur demande su Syndicat et à intervalles minimum de trois (3) mois, la Compagnie fournit au comité syndical une liste indiquant l'ancienneté, la classification et le taux de salaire de chacun des employés de cette unité de négociation.

(c) Les listes d'ancienneté sont préparées d'après l'occupation, la classification et selon l'ancienneté, l'employé ayant le moins de service dans chaque classification étant au bas de la liste.

Mise à pied retardée

4.10 Aux fins de cette section la mise à pied d'un employé de l'unité de négociation est retardée lorsque suite à un manque de travail l'employé est mis à pied de son occupation d'origine(1) et transféré à une autre occupation dans l'unité de négociation.

Un employé mis à pied ne peut être transferé dans une autre occupation lorsqu'il y a déjà un employé mis à pied dans cette autre occupation.

---

(1) Occupation d'origine désigné cette occupation dans laquelle l'ancienneté de l'employé est établie au moment de la mise à pied.

4.11 Lorsque la mise à pied d'un employé est retardée par suite d'un transfert dans une autre occupation où s'offre un travail qui lui est convenable, ceci s'applique:

4.11.1 Il est traité comme s'il était mis à pied de l'unité de négociation et son nom est inscrit sur la liste de rappel de son occupation d'origine sauf si l'employé met fin à son emploi.

4.11.2 Un employé dont la mise à pied est retardée peut être déplacé par un employé conformément aux dispositions du paragraphe 4.6, troisième étape.

4.11.3 Si dans les huit (8) mois de la mise à pied retardée de l'employé il y a manque de travail dans l'occupation où l'employé fut transféré alors l'employé est mis à pied de l'unité de négociation avant tout autre employé de cette occupation possédant plus d'expérience(2) dans cette occupation.

4.11.4 A l'expiration de la période de huit (8) mois, le transfert est considéré permanent, le nom de l'employé est biffé de la liste de rappel de son occupation d'origine et il recouvre et exerce son ancienneté dans l'occupation où il est transféré qui, aux fins de cette section, devient son occupation d'origine.

---

(2) Aux fins de ce paragraphe l'expérience désigne la durée de service ininterrompue dans l'occupation.

Rappel suite à la mise à pied

4.12 L'employé éligible au rappel après une mise à pied est rappelé dans l'ordre inverse de celui où il a été mis à pied dans sa classification, c'est-à-dire le dernier employé mis à pied de la classification est le premier rappelé au travail.

Si nécessaire, l'avis de rappel au travail est donné sous pli recommandé ou par télégramme à la dernière adresse communiquée par l'employé au bureau du personnel. Une copie de la lettre recommandée est envoyée au syndicat. (Voir lettre d'entente no 7).

Droit et éligibilité au rappel

4.13 Sous réserve des dispositions contenues dans la présente section un employé avec ancienneté établie et mis à pied de sa classification occupationnelle d'origine, a son nom inscrit sur la liste de rappel de cette classification pour une période maximale:

a) d'un an de la date de cette mise à pied s'il avait moins qu'un an d'ancienneté;

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

R c) De trois (3) ans de la date de cette mise à pied s'il avait dix (10) ans ou plus d'ancienneté.

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

4.15 Sur demande, au Bureau du personnel, la Compagnie consent à fournir au Syndicat une liste de rappel préparée selon l'occupation, la classification et l'ancienneté des employés alors toujours mis à pied et éligibles au rappel. La liste indique la date à laquelle le droit de rappel sera terminé pour chaque employé individuellement.

Transfert hors et dans l'unité de négociation pour fin de mise a pied

4.16 Un employé qui est transféré hors de la présente unité de négociation pour une période d'un an ou plus recouvre son ancienneté, pour fin de mise à pied, qu'un an après son retour à la présente unité. A partir de son retour à la présente unité et pour une période d'un an l'ancienneté de cet employé égale les crédits de service accumulés depuis son retour.

4.17 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, un employé qui est transféré hors de la présente unité de négociation pour une période inférieure à un an recouvre son ancienneté pour fin de mise à pied à son retour à la présente unité.

4.18 Un employé dont le nom est inscrit sur la liste de paye de la Compagnie et qui est transféré à la présente unité de négociation ne recouvre son ancienneté, pour fin de mise à pied, qu'un an après son arrivée à la présente unité.

A partir de son arrivée à la présente unité et pour une période d'un an l'ancienneté de cet employé égale les crédits de service accumulés depuis son arrivée.

Considération spéciale

4.19 Sur accord mutuel entre les parties, une considération spéciale, spécialement dans les cas d'accident de travail ou de maladies industrielles, peut être accordée aux employés ayant plusieurs années d'ancienneté. (Voir lettre d'entente no 5).

SECTION V

ANCIENNETE - ATELIER DE BOBINAGE

5.1 Idem paragraphe 4.1

5.2 Idem paragraphe 4.2

5.3 Idem paragraphe 4.3

Période de probation

5.4 Item paragraphe 4.4

Mise à pied

5.5 Idem paragraphe 4.5

Procédure de mise à pied

5.6 Lorsqu'il y a manque de travail dans l'atelier de bobinage la mise à pied s'effectue selon la séquence des étapes qui suivent:

Première étape

Les employés en probation de l'atelier de bobinage sont les premiers mis à pied.

Deuxième étape

S'il n'y a pas ou plus d'employé en probation dans l'atelier de bobinage les employés débutants de l'atelier de bobinage sont les premiers mis à pied.

Troisième étape

S'il n'y a pas ou plus d'employé en probation et d'employé débutant dans l'atelier de bobinage, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans l'atelier de bobinage est mis à pied le premier et ceux qui demeurent se voient assigner de nouvelles tâches pourvu que les employés qui restent puissent démontrer leur habilité à rencontrer les exigences normales du travail à l'intérieur d'une période de un (1) mois d'entrainement normal.

5.7 Item paragraphe 4.7

5.8 Idem paragraphe 4.8

Liste des employés

5.9 Idem paragraphe 4.9

Rappel suite à la mise à pied

5.10 L'employé éligible au rappel après une mise à pied est rappelé dans l'ordre inverse de celui où il a été mis à pied de l'atelier de bobinage, c'est-à-dire le dernier employé mis à pied de l'atelier de bobinage est le premier rappelé au travail. Si nécessaire, l'avis de rappel au travail est donné sous pli recommandé ou par télégramme à la dernière adresse communiquée par l'employé au bureau du personnel. Une copie de la lettre recommandée sera remise au syndicat. (Voir lettre d'entente no 7).

Droit et éligibilité au rappel

5.11 Sous réserve des dispositions contenues dans la présente section, un employé avec ancienneté établie et mis à pied de l'atelier de bobinage a son nom inscrit sur la liste de rappel de l'atelier de bobinage pour une période maximale:

a) d'un an de la date de cette mise à pied s'il avait moins qu'un an d'ancienneté;

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

R c) de trois (3) ans de la date de cette mise à pied s'il avait dix (10) ans ou plus d'ancienneté.

5.12 Idem paragraphe 4.14

5.13 Idem paragraphe 4.15

Transfert hors et dans l'unité de négociation pour fin de mise à pied

5.14 Idem paragraphe 4.16

5.15 Idem paragraphe 4.17

5.16 Idem paragraphe 4.18.

SECTION VI

MODIFICATION ET CESSATION D'EMPLOI

6.1 Pour les fins de la présente section, les définitions suivantes s'appliquent:

a) **Changement technologique** signifie une modification apportée au processus de production dans les ateliers d'Usinage ou de Bobinage qui oblige un employé à acquérir de nouvelles aptitudes occupationnelles ou qui entraîne la désuétude des aptitudes occupationnelles d'un employé ou le retrait d'un employé de sa classification occupationnelle.

b) **Fermeture d'usine** signifie la terminaison et l'arrêt définitif de toutes ou une partie des opérations de la Compagnie dans les ateliers d'Usinage ou de Bobinage résultant au retrait d'un employé de sa classification occupationnelle sans programme visant à reprendre, au nom de la Compagnie, une nouvelle exploitation dans ces ateliers. La terminaison et l'arrêt définitif des opérations causés directement par une grève, une ralentissement ne peut être assimilé à une fermeture d'usine.

c) **Changement organisationnel** signifie toute réorganisation du travail qui résulte dans l'élimination d'une occupation ou classification occupationnelle et au retrait d'un employé de cette classification sans programme visant à réintroduire cette classification.

d) Pour les fins de cette section, **"employé"** signifie toute personne de l'unité de négociation active ou mise à pied dans la classification occupationnelle ou l'occupation affectée par un changement technologique, une fermeture d'usine ou un changement organisationnel.

6.2 a) Lorsqu'un employé doit être retiré de sa classification occupationnelle suite à un changement technologique dans son occupation, suite à une fermeture d'usine partielle causant l'élimination de son poste, suite à un changement organisationnel, il reçoit entière considération pour l'entraînement à un autre poste de l'unité de négociation avant d'être mis à pied.

b) L'employé qui ne peut être assigné à un autre poste de l'unité de négociation sera mis à pied pour manque de travail et, si c'est son choix selon 6.3 (b) (ii), son nom figurera sur une liste de rappel, de même durée que 4.13, intitulé "employés" mis à pied selon la section VI et il recevra entière considération pour un entraînement à un autre poste dans l'unité de négociation lorsqu'une ouverture se présentera. (Voir lettre d'entente no 21).

6.3 a) La Compagnie convient d'aider l'employé mis à pied selon (a), (b) ou (c) de 6.1 ou dont l'emploi est terminé à cause d'une fermeture totale d'usine et qui possède deux ans et plus d'ancienneté à la date de sa mise à pied les bénéfices de cessation d'emploi sont à raison du salaire d'une semaine de travail en vigueur à la date de la mise à pied ou de la terminaison d'emploi pour chaque année complète d'ancienneté, plus 1/4 d'une semaine de salaire pour chaque tranche de trois mois additionnelle à la date de la mise a pied ou de la terminaison d'emploi pour chaque année complète d'ancienneté.

b) L'employé affecté par une fermeture d'usine partielle ou par un changement technologique ou un changement organisationnel pourra se prévaloir de l'une ou l'autre des options suivantes:-

i) paiement forfaitaire immédiat,

ii) pour mûrir sa décision l'employé peut faire différer ce paiement selon 6.2 (b).

c) L'ancienneté et les droits de rappel de cet employé qui a reçu son montant forfaitaire ainsi que tous les bénéfices prévus au plan d'avantages sociaux, sont rompus.

d) Fermeture totale de l'usine

L'employé éligible âgé de 55 ans ou plus et ayant 20 ans ou plus d'ancienneté recevra une semaine et demie de salaire pour chaque année complète d'ancienneté plus 3/8 d'une semaine de salaire pour chaque tranche de trois mois additionnelle à la date de la mise à pied ou de la terminaison d'emploi.

e) Dans le cas de fermeture totale de l'usine les avantages sociaux seront maintenus pour un maximum d'un an même si le montant forfaitaire est pris.

f) Dans le cas de fermeture totale de l'usine les employés n'ayant pas 55 ans et 20 ans de service pourront se prevaloir d'un remboursement pour frais de formation allant jusqu'a un montant maximum total de 500.00. Ces cours devront être préalablement approuvés par la compagnie et effectués en dedans de douze mois suivant la date de la fermeture de l'usine.

6.4 Le paiement des bénéfices de cessation d'emploi n'affecte pas les droits acquis d'un employé en vertu du régime de retraite à moins que l'employé retire ses contributions du régime en conformité aux lois provinciales.

6.5 a) Dès que l'implantation d'un changement technologique est décidée par la Compagnie, des discussions sur l'implantation seront amorcées auprès du Syndicat, lesquelles discussions couvriront le bien-fondé et l'entrée en vigueur d'un tel changement.

b) Les parties admettent qu'il est très difficile de prévoir une procédure adéquate pour couvrir tout ce que peut survenir à cause de l'avènement et l'introduction de changements technologiques et conviennent, advenant des situations non prévues à cette Convention, que tous les moyens seront entrepris afin de rechercher une solution adéquate.

R 6.6 Dans tous les cas de mises à pied, à l'exception de fermeture totale de l'usine, l'employé éligible touchera le montant forfaitaire (décrit à l'article 6.3(a)) à l'expiration de ses droits de rappel pourvu qu'il n'ait pas refuser l'opportunité d'être rappeler au travail. (Rappel indéfini).

SECTION VII

CONDITIONS DE TRAVAIL

Heures de travail

7.1 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures constituée de cinq (5) journées régulières de travail de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement. Le début de la journée régulière de travail de la 1ère équipe est 7h30 a.m. Il est entendu que l'heure du début mentionée plus haut peut être changée par consentement mutuel des parties.

7.2 (a) La semaine régulière de travail peut être réduite moyennant accord entre les parties. Si tel est le cas, la Compagnie affiche sur les tableaux des Ateliers les nouvelles heures de travail en vigueur.

(b) La paye de l'employé rémunéré selon un taux hebdomadaire et affecté par une telle réduction pour une période de plus de deux semaines est réajustée au prorata des heures travaillées.

(c) Si après une telle réduction d'heures, la Compagnie devait plus tard augmenter les heures de travail ou retourner à la semaine de travail régulière, alors le salaire hebdomadaire serait ajusté de façon ascendante d'après une base horaire pro-rata à compter de la première semaine de paye complète suivant les changements d'heures.

Période de repas

7.3 Lorsqu'il y a une troisième équipe, l'employé opérant la même machine ou exerçant le même travail sur la première et deuxième équipe est rémunéré sur une base de huit (8) heures, y compris une période de 20 minutes pour un repas sans perte de solde. Tous les employés de la troisième équipe ont droit à 20 minutes pour leur repas durant leur équipe sans perte de salaire. Les machines avec un aide doivent fonctionner durant la période de repas. Lorsqu'il n'y a pas une troisième équipe, l'employé de la première et de la deuxième équipe n'est pas payé pour une période de repas mais a droit, pour son repas, à une période d'une demi-heure durant les travaux, mais sans rémunération.

Présentation au travail

7.4 L'employé payé à l'heure qui se présente au travail et qui n'a pas été avisé de ne pas se présenter et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, reçoit quatre heures de paie au taux régulier. Exception est faite dans le cas où l'employé est dans l'impossibilité de travailler dû à un manque d'électricité ou à toute autre circonstance hors du contrôle de la Compagnie. Dans le cas où un employé omet d'aviser la Compagnie d'un changement d'adresse et/ou numéro de téléphone, la compagnie n'est pas tenue de respecter cette obligation.

Indemnité de rappel

7.5 (a) Aux fins de ce paragraphe "rappel au travail" désigne toute situation où un employé ayant complété sa journée régulière de travail et ayant quitté les lieux de la Compagnie est avisé par la Compagnie de revenir au travail avant le début de sa prochaine journée régulière de travail.

(b) L'employé ainsi rappelé au travail après avoir complété sa journée régulière de travail est rémunéré au taux de temps supplémentaire décrit à la section XIV pour toutes les heures travaillées de façon continuelle consécutivement au rappel jusqu'au début de sa prochaine journée régulière de travail avec paiement minimum équivalent à quatre (4) heures à son taux de salaire régulier.

Rappel dans les dix (10) heures

(c) L'employé qui est demandé pour se présenter au travail dans les dix (10) heures suivant la fin de sa journée de travail sera payé au taux de surtemps décrit à la section XIV pour toutes les heures continues travaillées suite au rappel, incluant les heures travaillées durant sa prochaine journée régulière de travail.

Période de lavage

7.6 La Compagnie convient d'accorder à l'employé, à la fin de chaque équipe, une période de cinq minutes pour se laver.

SECTION VIII

CONGES STATUTAIRES

8.1 Les douze (12) jours suivants sont reconnus comme congés statutaires:

1.	Vendredi Saint	
2.	Fête de la Reine	
3.	St-Jean Baptiste	
4.	La Confédération	
5.	La Fête du Travail	
6.	Action de Grâces	
7.	Noel	
8.	Jour de l'An	
9.	Premier congé mobile	Â être déterminé
10.	Deuxième congé mobile	Â être déterminé
11.	Troisième congé mobile	Â être déterminé
12.	Quatrième congé mobile	Â être déterminé

Éligibilité

8.2 L'employé qui a été à l'emploi de la Compagnie pour une période de 30 jours ou plus et qui a travaillé le dernier jour de travail précédant le congé, tel qu'indiqué par les horloges-poinçons est éligible pour le paiement des congés ci-haut mentionnés.

8.3 Nonobstant les dispositions de l'article 8.2 l'employé est rémunéré pour ledit congé:

(a) s'il possède trente (30) jours civils avec la Compagnie; et,

s'il a travaillé pour la Compagnie dans les trente (30) jours ouvrables précédant ledit congé; et,

s'il s'est absenté le dernier jour de travail régulier précédant ledit congé à cause de maladie URGENTE à la maison, décès d'un proche parent ou qui a obtenu au préalable une permission écrite de la Compagnie de s'absenter ce jour-là;

(b) s'il possède trente (30) jours civils avec la Compagnie, et ayant travaillé dans les vingt-et-un (21) jours précédant le congé, est absent le dernier jour ouvrable précédant ledit congé à cause de mise à pied;

(c) s'il a été absent à cause d'accident de travail ou maladie personnelle vérifiée durant pas plus que treize (13) semaines précédant le dit congé.

8.4 L'employé possédant trente (30) jours civils avec la Compagnie qui est mis à pied après le jour d'observance de l'Action de Grâces et qui n'est pas éligible, selon l'article 8.3 (b), au paiement des congés observés durant la période des fêtes sera payé pour ces congés au prorata du nombre de semaines travaillées durant l'année civile.

Jour d'observance

8.5 (a) Lorsqu'un congé statutaire intervient un samedi, il est observé le vendredi précédent.

(b) Lorsqu'un congé statutaire intervient un dimanche, il est observé le lundi suivant.

Employé réembauché

8.6 L'employé qui est mis à pied et rappelé au travail conformément aux dispositions du paragraphe 4.13 (atelier d'usinage) ou du paragraphe 5.11 (atelier de bobinage) et dont le service continu n'est pas rompu selon les dispositions du paragraphe 4.2 ou 5.2 a droit aux congés dès son rappel pourvu qu'il réponde aux autres conditions déjà mentionnées ci-dessus.

Rémunération

8.7 L'employé éligible qui ne travaille pas un des congés mentionnés ci-dessus est rémunéré à son taux régulier de salaire pour ledit congé conformément à une cédule horaire autorisée par la Compagnie.

SECTION IX

CLASSEMENT DES EMPLOYES

9.1 (a) Aux fins de cette convention une occupation est subdivisée en classifications occupationnelles tel qu'illustrées aux annexes "A-1, A-2, et A-3".

(b) L'employé doit être proprement classé dans l'une des classifications occupationnelles illustrées aux annexes "A-1, A-2 et A-3" ou dans une nouvelle classification occupationnelle introduite par la Compagnie conformément aux dispositions du paragraph 9.17. Il est évident qu,un employé fait le travail d'après la description de tâche, la majorité de son temps.

1) Une liste des classifications occupationnelles des employés rémunérés sur une base horaire de l'atelier d'usinage apparaît à l'annexe "A-1".

2) Une liste des classifications occupationnelles des employés rémunérés sur une base hebdomadaire de l'atelier d'usinage apparaît à l'annexe "A-2".

3) Une liste des classifications occupationnelles des employés rémunérés sur une base horaire ou hebdomadaire de l'atelier de bobinage apparaît à l'annexe "A-3".

(c) Travail de l'unité de négociation

i) Ni les employés de la Compagnie non partie à la présente unité de négociation, ni du personnel étranger (d'agences de placement ou autres) n'effectueront sur les lieux de la Compagnie du travail habituellement assigné aux employés qui font partie de l'unité de négociation.

ii) Nonobstant ce qui précède et à moins de situation (s) hors du contrôle de la Compagnie ou attribuable (s) à des exigences de travail de nature spécialisée alors si une compétence n'existait pas dans l'unité de négociation, la Compagnie aurait la flexibilité d'aller chercher cette compétence où elle se trouve. La Compagnie informera le Syndicat des motifs de cette décision avant l'entrée en service de ce personnel ou dès que possible.

iii) Dans l'administration de (b) ci-dessus, la Compagnie tiendra compte aussi de la durée des travaux en question afin d'évaluer avec le Syndicat l'application, si possible, de la procédure normale d'embauche de personnel de l'unité de négociation, même si l'embauche de ce dernier ne peut être considérée que de nature temporaire, i.e. que pour la durée du travail en question.

iv) La Compagnie ajoutera le cas échéant à l'information hebdomadaire remise au Syndicat selon l'article 4.9 le nombre de personnes d'agences effectuant du travail de l'unité sur les lieux de la Compagnie par jour de travail ainsi que l'occupation touchée.

Débutant

9.2 (a) Le débutant est un employé qui ne possède pas les rudiments et connaissances élémentaires qualita- tives et quantitatives nécessaires et suffisan- tes pour maîtriser les exigences normales du travail dans une classification occupationnelle.

Généralement la période de débutant est préparatoire au classement d'un employé dans la classification inférieure de son occupation.

(b) Dans l'atelier d'usinage, un employé ne peut être débutant pour une période de plus d'un (1) an après quoi il est classé dans son occupation.

Les employés dans l'occupation ébarbeur ne peuvent être débutants pour une période de plus de 6 mois. (Voir Annexe "A").

(c) Dans l'atelier de bobinage, un employé ne peut être débutant pour une période de plus de trois (3) mois après quoi il est classé dans une occupation.

Mutation et promotion - Atelier d'Usinage

9.3 Aux fins de cette section les définitions suivantes s'appliquent:

(a) Poste vacant désigne tout poste existant d'une classification occupationnelle qui devient vacant suite au départ permanent d'un employé ou tout poste nouveau créé suite à l'introduction d'une nouvelle occupation, ou tout poste nouveau causé par l'augmentation des effectifs dans une classification.

(b) Mutation signifie le mouvement d'un employé de son occupation à une autre occupation dans l'unité de négociation.

9.4 (a) Lorsqu'un poste vacant dans une classification occupationnelle doit être rempli la Compagnie considère d'abord les employés actifs et ensuite ceux mis à pied de l'occupation où se crée le poste vacant.

(b) La Compagnie n'est pas tenue d'afficher un poste vacant d'une durée maximum de 15 jours ouvrables dans une classification occupationnelle donnée.

9.5 Si le poste qui doit être rempli ne peut être rempli selon les disposition du paragraph 9.4 il sera affiché, dans les dix jours ouvrables et pour une période de trois jours ouvrables sur les tableaux d'affichage situés aux endroits suivants:

- près de la salle d'outillage à la sortie de l'usine #23
- à la cafétéria de l'atelier n° 1
- près de l'horloge-poinçon, atelier d'usinage, atelier n° 1
- près de l'horloge-poinçon, baie du nord, atelier n° 1.

9.6 L'affiche contient un sommaire des principales tâches et responsabilités, des qulifications et de l'expérience requise, la classification occupationnelle, la marge salariale, le nombre de postes vacants, l'équipe de travail, et la date d'affichage.

9.7 Pendant les trois (3) jours ouvrables de l'affichage, l'employé intéressé d'une autre occupation possédant plus que six (6) mois d'ancienneté peut remplir une demande de mutation au bureau du personnel y indiquant ses qualifications et son expérience pertinentes au poste vacant. Un employé qui rédige ainsi une demande de mutation a priorité sur un nouvel employé, s'il est capable de satisfaire aux exigences du poste vacant.

9.8 Si le choix final du candidat se fait entre des employés de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant en cas d'égalité d'expérience et de qualifications relatives au poste vacant.

9.9 Si un poste vacant est affiché et qu'aucune demande de mutation à ce poste n'est rédigée pendant l'affichage alors tout autre poste devenant vacant dans la même classification occupationnelle dans les six mois suivants ne sera pas affiché.

9.10 Tout poste vacant suite à la mutation d'un employé en vertu de la présente procédure d'affichage ne sera pas affiché.

9.11 Un employé muté en vertu des dispositions de la présente procédure ne sera pas éligible à cette même procédure pour une période de six mois suivant sa mutation.

9.12 Seuls les employés mentionnés aux paragraphes 9.4 et ceux qui ont rédigé une demande de mutation lors de l'affichage en vertu du paragraphe 9.7 sont éligibles à la procédure de grief.

Evaluation des tâches

9.13 Les grades et les taux de salaire réguliers correspondant à chacune des classifications occupationnelles sont établis aux annexes A1, A2, A3 et B pour la durée de la présente convention.

9.14 Pour la durée de la présente convention collective, la grade de chaque classification occupationnelle est tel qu'établi aux annexes "A-1, A-2 et A-3".

9.15 Nonobstant les dispositions du paragraphe 9.14 si le Syndicat peut démontrer que la Compagnie a modifié, après la ratification de la présente convention le contenu de travail d'une classification occupationnelle existante au moment de la ratification, qui soit susceptible d'en changer le grade, il pourra demander à la Compagnie d'en étudier les effets sur l'évaluation de cette classification.

9.16 Lorsque la Compagnie introduit une nouvelle occupation elle fait parvenir au Syndicat un sommaire de la nouvelle description de tâches et des responsabilités ainsi que le résultat de son évaluation avant l'introduction.

Le Syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'introduction en question, demander à la Compagnie de reviser le résultat de son évaluation.

9.17 Si dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la soumission de la demande syndicale dans les délais prévus aux paragraphes 9.15 ou 9.16 la Compagnie ne répond pas ou donne une réponse non satisfaisante au Syndicat alors ce dernier peut rédiger un grief et le procéder directement à la deuxième étape de la procédure interne des griefs dans les ving-cinq jours ouvrables suivant la révision de la Compagnie.

Mutation et promotion - Atelier de Bobinage

9.18 Aux fins de cette section les définitions suivantes s'appliquent:

a) Poste vacant désigne tout poste existant d'une classification occupationnelle qui devient vacant suite au départ permanent d'un employé ou tout poste nouveau créé suite à l'introduction d'une nouvelle occupation.

b) Mutation signifie le mouvement d'un employé de son occupation à une autre occupation dans l'unité de négociation.

9.19 Lorsqu'un poste vacant dans une classification occupationnelle doit être rempli la Compagnie affiche ce poste dans les dix (10) jours ouvrables sur le tableau d'affichage situé à l'entrée de l'atelier de bobinage.

9.20 L'affiche contient un sommaire des principales tâches et responsabilités, des qualifications et de l'expérience requise, la classification occupationnelle, la marge salariale, le nombre de postes vacants, l'équipe de travail, et la date d'affichage.

9.21 Pendant les trois (3) premiers jours de l'affichage, l'employé intéressé d'une autre occupation dans l'atelier de bobinage possédant plus que six (6) mois d'ancienneté peut remplir une demande de mutation au bureau du personnel y indiquant ses qualifications et son expérience pertinentes au poste vacant. Un employé qui rédige ainsi une demande de mutation a priorité sur un nouvel employé, s'il est capable de satisfaire aux exigences du poste vacant.

9.22 Si le choix final du candidat se fait entre des employés de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant en cas d'égalité d'expérience et de qualifications relatives au poste vacant.

9.23 Si un poste vacant est affiché et qu'aucune demande de mutation à ce poste n'est rédigée pendant l'affichage alors tout autre poste devenant vacant dans la même classification occupationnelle dans les six mois suivants ne sera pas affiché.

9.24 Tout poste vacant suite à la mutation d'un employé en vertu de la présente procédure d'affichage ne sera pas affiché.

9.25 Un employé muté en vertu des disposition de la présente procédure ne sera pas éligible à cette même procédure pour une période de six mois suivant sa mutation.

9.26 Seul les employés qui ont rédigé une demande de mutation lors de l'affichage en vertu du paragraphe 9.21 sont éligibles à la procédure de grief de la présente convention collective.

SECTION X

SALAIRE

10.1 **TAUX DE SALAIRE HORAIRE**

R A) Les taux de salaire réguliers en vigueur du 27 mars 1986 au 26 mars 1988 sont énumerés par grade à l'annexe B-1.

10.2 L'employé a droit aux taux de salaire minimum correspondant au grade établi pour sa classification occupationelle:

- à l'annexe A-1 pour les employés rémunérés sur une base horaire de l'atelier d'usinage;
- à l'annexe A-2 pour les employés rémunérés sur une base hebdomadaire de l'atelier d'usinage; et
- l'annexe A-3 pour les employés de l'atelier de bobinage.

10.3 La paie réelle de l'employé lui est remise durant ses heures régulières de travail. Si le montant payé s'avérait inférieur au montant dû, une telle erreur sera corrigée effectivement dans les vingt-quatre (24) heures suivant la réclamation de l'employé.

Augmentation périodiques

10.4 L'employé qui n'est pas au taux maximum de rémunération de sa classification occupationnelle reçoit une augmentation de salaire à tous les six (6) mois de service continu. (Voir Annexe "A").

10.5 Le nouvel employé commençant au taux minimum de sa classification occupationnelle et dont le rendement est satisfaisant reçoit sa première augmentation de salaire après trois (3) mois de service continu et les autres à intervalle de six mois de service continu. (Voir Annexe "A").

10.6 a) Pour un employé en mise à pied et qui travaille pour un autre employeur dans la même occupation que son occupation d'origine à la Compagnie (et qui peut l'attester par un document dûment signé de l'employeur en question), le service accumulé durant une telle mise à pied lui sera crédité pour fins d'augmentations périodiques de salaire lors de son rappel dans son occupation d'origine.

b) Un employé en mise à pied retardée, au service de la Compagnie, aura ses augmentations automatiques durant sa période de mise à pied retardée.

c) Un employé reclassifié sera reclassifié dans l'échelon dont la valeur monétaire est la plus près de l'échelon où il se trouve et qui lui est supérieur. La période de temps passée dans la grade inférieur précédent la reclassification lui sera créditée pour les fins de calcul du moment de sa prochaine augmentation dans sa nouvelle classification.

Débutant

10.7 (a) Dans l'atelier d'usinage, une personne qui commence comme débutant dans une occupation est payée le taux de salaire minimum du grade I et reçoit une augmentation de cinq cents (0,05$) l'heure à intervalle de trois (3) mois.

(b) Dans l'atelier de bobinage, une personne qui commence comme débutant dans une occupation est payée le taux de salaire minimum du grade I. (Pour la durée, voir 9.2 (c)).

Chef d'équipe

10.8 Un employé désigné chef d'équipe par la Compagnie reçoit une prime de vingt-cinq cents (0,25$) pour chaque heure de travail qu'il est ainsi désigné et qu'il agit en tant que tel. (Voir lettre d'entente no 3).

Indemnités de vie-chère

10.9 a) <u>Année de la Convention Collective:</u>

Bien qu'inopérante la formule d'indemnité de vie-chère suivante est maintenue. Valeur de 0,01$ cent de l'heure pour chaque, 0.32 d'un point de l'hausse de l'I.P.C. et s'intègre au salaire.

b) Les indices de référence seront ceux publiés par Statistiques Canada (1971 = 100).

SECTION XI

PRIME D'ÉQUIPE

Deuxième équipe de travail

R 11.1 Pendant cette convention une prime d'équipe de quarante-cinq cents (0,45$) l'heure est ajoutée aux taux de salaire régulier de l'employé assigné sur la deuxième équipe.

Troisième équipe de travail

R 11.2 Pendant cette convention une prime d'équipe de soixante cents (0,60$) l'heure est ajoutée aux taux de salaire régulier de l'employé assigné sur la troisième équipe.

Équipe de travail irrégulière

11.3 Quand certaines machines ou opérations exigent que l'employé travaille selon des équipes irrégulières, alors l'employé dont l'équipe commence à 12:00 (midi) ou après est payé la prime de la deuxième équipe et l'employé dont l'équipe commence à 18:00 ou après est payé la prime de la troisième équipe.

SECTION XII

TRAVAIL HORS DE L'USINE

Prime pour les heures travaillées

12.1 L'employé qui doit accomplir un travail (autre que dans l'érection) en dehors des établissements de la Compagnie reçoit:

a) une prime équivalente au montant de 10% de son taux de salaire régulier pour chacune des heures ainsi travaillées sur l'île de Montréal;

b) une prime équivalente au montant de 15% de son taux de salaire régulier pour chacune des heures ainsi travaillées à l'extérieur de l'île de Montréal.

12.2 La rémunération pour travail supplémentaire se fait en conformité aux dispositions de la section XIV relatives aux règles pour travail supplémentaire.

Indemnité de déplacement

12.3 L'indemnisation de déplacement payé à l'employé équivaut à la rémunération:

12.3.1 Au taux régulier, pour la durée du déplacement n'excédant pas huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement.

12.3.2 Au taux régulier majoré de moitié, pour la durée du déplacement n'excédant pas huit (8) heures par jour le samedi.

12.3.3 Au taux régulier majoré de moitié, pour la durée du déplacement n'excédant pas huit (8) heures par jour, en plus de l'allocation de congé statutaire, le jour d'un congé statutaire payé.

12.3.4 Deux fois le taux régulier, pour la durée du déplacement n'excédant pas huit (8) heures par jour le dimanche.

Déplacement et travail la même journée

12.4 Quand le total des heures de déplacement selon les disposition du paragraphe 12.3.1 et des heures de travail, une même journée, excède huit (8) heures une rémunération:

12.4.1 Au taux majoré de moitié, est payée pour chacune des heures au-delà de huit (8) heures jusqu'à concurrence de douze (12) heures.

12.4.2 Deux fois le taux régulier, pour chacune des heures au-delà de douze (12) heures.

12.4.3 Deux fois le taux régulier, pour chacune des heures au-delà de huit heures (8) un congé statutaire.

SECTION XIII

REGLEMENTS DES VACANCES ANNUELLES PAYEES

Règle générale

13.1 L'employé a droit à des vacances annuelles payées conformément aux dispositions de la présente section.

13.2 La durée de la période de vacances annuelles de l'employé est déterminée par l'état de ses crédits de service:

a) Au 30 juin si l'employé est entré au service de la Compagnie avant le 1er juin 1964.

b) Au 31 mai si l'employé est entré au ser- vice de la Compagnie depuis le 1er juin 1964.

Pour l'employé entré au service de la Compagnie avant le 1er juin 1964 l'année réglementaire couvre la période du premier (1er) juillet au 30 juin.

Pour l'employé entré au service de la Compagnie depuis le 1er juin 1964 l'année réglementaire couvre la période du premier (1er) juin au 31 mai.

13.3 **RESTAURATION DE CRÉDIT DE SERVICE POUR FIN DE VACANCES**

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

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

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

iii) l'employé accumule un (1) an d'ancienneté à partir de la date de son réengagement.

(b) Un tel employé recevra des crédits de service d'une durée équivalente à son ancienneté à la date de sa dernière mise à pied.

(c) Cette restauration entre en vigueur lorsque l'employé a accumulé un (1) an d'ancienneté suite à la date de son réengagement.

13.4 L'employé a droit aux vacances et à une paie de vacances selon le tableau suivant:

Pour la durée de la présente convention

Etat des crédits de service au 31 mai ou 30 juin selon l'employé	durée des vacances	paie de vacances
moins de dix (10) mois.	une journée par mois complet de service	4% du total des gains au cours de l'année réglementaire.
dix (10) mois, moins de cinq (5) ans.	deux (2) semaines	4% du total des gains au cours de l'année réglementaire ou deux (2) semaines régulières au taux de salaire courant* lequel est le plus élevé.

Etat des crédits de service au 31 mai ou 30 juin selon l'employé	durée des vacances	paie de vacances
cinq (5) ans, moins de dix (10) ans.	trois (3) semaines	4% du total des gains au cours de l'année réglementaire ou trois (3) semaines régulières au taux de salaire courant* lequel est le plus élevé.
dix (10) ans, moins de douze (12) ans.	trois (3) semaines	6% du total des gains au cours de l'année réglementaire ou trois (3) semaines de vacances régulières au taux de salaire courant* lequel est le plus élevé.
douze (12) ans, moins de vingt-trois (23) ans.	quatre (4) semaines	quatre semaines régulières au taux de salaire courant*.
vingt-trois (23) ans, moins de trente (30) ans.	cinq (5) semaines	cinq semaines régulières au taux de salaire courant*.
trente (30) ans et plus	six (6) semaines	six semaines régulières au taux de salaire courant*.

R Lorsque les crédits de service de l'employé ne se totalisent pas à ceux énoncés ci-dessus mentionnés au trente-et-un (31) Mai ou trente (30) Juin de l'année mais y arriveront à ou avant le trente-et-un (31) décembre de l'année, en vertu d'avoir continué à accumuler des crédits de service, il sera admissible aux vacances additionnelles lorsqu'il aura accumulé les crédits de service nécessaires.

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

Absence pour mise à pied, maladie ou accident

13.5 (a) La paye de vacances de l'employé absent à cause de mise à pied durant son année réglementaire et rappelé au travail conformément aux dispositions des paragraphes 4.13 ou 5.11 sera calculée au prorata du service actif total de l'employé au cours de son année réglementaire moins tout autre paiement de vacances reçu pour cette année réglementaire.

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

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

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

Période de vacances

13.6 Chaque année la Compagnie ferme l'usine à une date et pour une durée qui sont déterminées après consultation avec le Syndicat. La Compagnie affiche sur les babillards de l'usine, au plus tard la dernière semaine de mars la date et la durée de la fermeture.

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

Terminaison d'emploi

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

Remise de la paie de vacances

13.9 (a) La paie de vacances est remise à l'employé, selon le cas, avant son départ pour vacances réglementaires et pendant ses heures régulières de travail ou après sa terminaison d'emploi avec la Compagnie.

Une semaine avant son départ pour ses vacances annuelles l'employé recevra un relevé de sa paie de vacances.

(b) Si le montant payé s'avérait inférieur au montant dû, une telle erreur sera corrigée effectivement dans les vingt-quatre (24) heures suivant la réclamation de l'employé.

(c) Au moment d'une mise à pied pour manque de travail, l'employé aura le choix de laisser la paie de vacances qui lui revient à la Compagnie jusqu'au moment des vacances annuelles mentionnées à 13.5 de la Convention Collective ou de retirer ce montant au moment de la mise à pied pour manque de travail.

(d) En cas de besoin considéré urgent par la section des Relations avec les employés, l'employé recevra sa paie de vacances une semaine avant son départ pour ses vacances réglementaires.

13.10 Il est interdit à la Compagnie de remplacer les vacances annuelles d'un employé par une indemnité compensatrice.

Cependant la Compagnie considérera la requête de l'employé concerné relativement au remplacement par une indemnité compensatrice pour la portion de ses vacances excédant deux (2) semaines.

13.11 Si un congé payé, sujet aux dispositions de la Section VIII, congés statutaires, est observé durant les vacances d'un employé, il n'est pas considéré comme faisant partie de ses vacances et cet employé reçoit une journée additionnelle de vacances payées.

SECTION XIV

REGLES POUR TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE*

Règle générale

14.1 Pour identifier les heures de travail supplémentaire, il est entendu que chaque jour (période de 24 heures) est réputé commencer et se terminer comme suit:

a) Pour la 1ere équipe, de 7.30 a.m. à 7.30 a.m. le lendemain.

b) Pour la 2e équipe, dans le cas d'opérations sur 3 équipes, de 3.30 p.m. à 3.30 p.m. le lendemain.

c) Pour la 2e équipe dans le cas d'opérations sur moins de 3 équipes, de 4.00 p.m. à 4.00 p.m. le lendemain.

d) Pour la 3e équipe, de 11.30 p.m. à 11.30 p.m. le lendemain.

e) Pour les équipes non mentionnées à (a), (b), (c) et (d) du début de l'équipe concernée jusqu'à la même heure le lendemain.

f) Les heures du début et de la fin des équipes peuvent être changées par consentement mutuel des parties.

Taux régulier majoré de moitié:

14.2 Pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement.

14.2 Pour les huit (8) premières heures travaillées le samedi.

14.4 Pour les huit (8) premières heures travillées la journée d'observance d'un congé statutaire en plus de la paie normale du congé si l'employé est éligible à celle-ci.

Deux fois le taux régulier:

14.5 Pour toutes les heures travaillées le dimanche.

14.6 Pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures par jour du lundi au vendredi.

14.7 Pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures le samedi et la journée d'observance d'un congé statutaire.

---

*Si tel est le cas la prime d'équipe et la prime de chef d'équipe s'ajoutent au taux régulier.

Préavis

14.8 a) Là où il n'est pas pratique générale de travailler en temps supplémentaire après une journée régulière de travail, l'employé doit être avisé la veille.

Là où ce n'est pas pratique générale et que l'employé n'est pas avisé la veille, il a droit à une période de repas de VINGT (20) minutes prise à un moment convenable et à un billet de
R repas de 3.00$ si le temps supplémentaire est d'une durée de deux heures et plus.

b) Les employés qui travaillent du temps supplémentaire planifié, après leur équipe de huit (8) heures continues, ont droit à une période de repas de vingt (20) minutes prise à un moment convenable.

14.9 La Compagnie s'efforce d'aviser l'employé au plus tard le jeudi lorsque le travail supplémentaire doit être accompli le samedi et/ou le dimanche suivant. Il est convenu que la Compagnie est excusée de donner ce préavis dans les cas de travail urgent.

Distribution du travail supplémentaire

14.10 a) Lorsqu'il y a travail supplémentaire à effectuer dans une occupation sur une équipe donnée, il est d'abord assigné à l'employé qui accomplit normalement ce travail sur l'équipe en question durant la semaine régulière de travail.

Si l'employé qui accomplit normalement ce travail ne peut travailler en temps supplémentaire alors, le temps supplémentaire est distribué équitablement, en autant que possible, aux employés de la classification occupationnelle. (Voir lettre d'entente no 12).

Si aucun employé de la classification occupationnelle ne peut travailler en temps supplémentaire alors, le temps supplémentaire est distribué aux employés de l'occupation qui peuvent accomplir ce travail.

14.10 b) Cependant, une assignation de travail de deux (2) heures ou moins à être exécutée en temps supplémentaire peut être assignée à l'employé de la classification occupationnelle qui est déjà sur place en temps supplémentaire.

SECTION XV

PROCEDURE DES GRIEFS

Procédure interne

15.1 a) Les différends ou griefs sont soumis aux représentants de la Compagnie selon la procédure suivante. Tels différends ou tels griefs doivent être soumis dès que possible dans les dix (10) jours de l'évènement qui lui a donné naissance ou dès qu'il y a connaissance de l'évènement qui lui a donné naissance.

Avant de soumettre un grief officiel (un grief official étant par écrit), un employé qui se croit lésé peut s'il le désire, tenter de résoudre le différend verbalement avec son contremaître (l'employé peut être accompagné de son délégué syndical d'atelier, s'il le désire).

S'ils ne peuvent en venir à une entente, le différend ou grief sera (dans les 10 jours suivant la réponse verbale du contremaître) procédé comme suit:

b) Un grief relatif à une mésentente dans l'interprétation ou l'application de la convention collective peut être soumis par le syndicat à compter de la deuxième étape de la procédure de griefs.

Première étape

Le grief sera soumis par écrit par le plaignant et le Délégué syndical de l'atelier au contremaître, qui rendra une décision par écrit au syndicat dans une période ne dépassant pas cinq (5) jours.

Deuxième étape

Si la décision du contremaître ne satisfait pas l'employé, le grief sera soumis au surintendant dans les cinq (5) jours suivant la décision du contremaître. A ce stage, il y aura audition du grief, à laquelle seront présents, pour la Compagnie: Le contremaître en question, le surintendant et le spécialiste en relations du personnel, et pour le syndicat: au plus quatre (4) employés parmi lesquels le délégue en chef et possiblement le plaignant. Cette audition aura lieu dans la semaine ouvrable suivant la soumission du grief à cette étape.

Le surintendant rendra sa décision au syndicat, par écrit, dans les dix (10) jours suivant l'audition.

Troisième étape

Si la décision du surintendant n'est pas satisfaisante, le comité syndical des griefs peut soumettre le grief au Directeur des relations avec les employés dans les dix (10) jours suivant la décision écrite du surintendant. Sur réception de la demande du syndicat pour une rencontre, le Directeur des relations avec les employés avisera le comité syndical des griefs de la date et du lieu de la rencontre, qui sera tenue dans les dix (10) jours suivant la réception de la demande du syndicat pour une rencontre. Le Directeur des relations avec les employés rendra sa décision au syndicat dans les dix (10) jours suivant la rencontre avec le comité syndical des griefs.

15.2 Les délais mentionnés dans cette section doivent se calculer en jours de calendrier à l'exclusion des samedis, des dimanches, des congés statutaires et des vacances annuelles des personnes concernées par le grief. Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai établi à l'une ou l'autre des étapes.

15.3 Si les délais établis par convention ou par entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure interne des griefs ne sont pas respectés par le syndicat, le grief est alors reconnu nul ipso facto.

Si les délais établis par convention ou par entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure interne des griefs ne sont pas respectés par la Compagnie, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante.

15.4 Les décisions rendues par la Compagnie et le Comité sont finales et engagent la Compagnie, le Comité et l'employé ou groupe d'employés en cause.

15.5 Tous les cas à traiter en vertu des dispositions du présent paragraphe sont normalement discutés durant les heures de travail, mais les discussions prolongées pour régler les différends doivent avoir lieu hors des heures de travail.

Arbitrage

15.6 Si la Compagnie et le Comité Syndical ne peuvent s'entendre sur une violation alléguée de la Convention, le cas est alors, à la demande de l'une des parties,

a) porté devant un arbitre en conformité avec le Code du Travail du Québec, ou

b) si le syndicat et la Compagnie conviennent pour le meilleur intérêt des parties, qu'il serait plus approprié pour régler un litige particulier de recourir à un Arbitre avec assesseurs, il en sera ainsi en conformité avec le Code du Travail du Québec.

15.7 La partie demandant l'arbitrage avise l'autre par écrit dans les trente (30) jours de la date de la décision finale rendue par l'une ou l'autre des parties relativement à la violation alléguée de la Convention. Ce délai sera, à la demande expresse de l'une ou l'autre des parties, extensionné jusqu'à quatre-vingt dix (90) jours.

15.8 Dans un délai de dix (10) jours de travail (ou de toute autre période mutuellement convenue) après avoir reçu un tel avis, le Syndicat et la Compagnie s'entendront quant au choix de l'arbitre. S'ils ne peuvent s'entendre quant au choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministère du Travail de désigner un arbitre.

15.9 La décision de l'arbitre sera compatible avec les dispositions de la présente Convention Colleoctive et en aucun cas l'arbitre aura le pouvoir de changer, modifier, ajouter ou amender la présente Convention.

15.10 L'arbitre aura le "pouvoir exclusif" de modifier une mesure disciplinaire ou congédiement administratif ou suspension administrative prise par la Compagnie vis-à-vis un employé.

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

15.12 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.

15.13 Pour être soumis à l'arbitrage, les cas en litige devront avoir dûment franchi toutes les étapes prévues à cette Convention pour les cas en question.

15.14 Les dépenses encourues relativement aux offices de l'arbitre seront partagées également entre les deux parties à la présente Convention.

SECTION XVI

RETENUE SYNDICALE

Condition d'emploi

16.1 Comme condition d'emploi chaque employé régi par cette convention, doit autoriser la Compagnie à déduire de ses gains un montant égal aux cotisations mensuelles syndicales.

16.2 Une telle autorisation doit se faire selon la formule intitulée "Autorisation de Retenue Syndicale" et préalablement approuvée par le Syndicat.

16.3 Les cotisations syndicales sont remises mensuellement au Syndicat.

Retour au travail

16.4 En vertu de cet article, l'employé rappelé au travail à la suite d'une mise à pied ou retourné au travail à la suite d'une permission reprend son statut précédent.

SECTION XVII

CONGE DE DEUIL

17.1 L'employé qui est éprouvé par le décès d'un proche parent, a droit à un congé de deuil payé à son taux régulier, incluant sa prime d'équipe si l'employé travaille sur la 2e ou 3e équipe pour chacune des journées du congé qui coincide avec un jour régulier de travail, dans les cas suivants:

17.1.1 Un maximum de trois (3) jours de congé de deuil dans le cas du décès:

1. du conjoint
2. de l'enfant
3. du père
4. de la mère
5. du frère
6. de la soeur
7. beaux-parents
8. gendre
9. bru

17.1.2 Un jour de congé, la journée des funérailles, du lundi au vendredi, inclus dans le cas du décès:

10. d'une belle-soeur
11. d'un beau-frère
12. d'un grand-parent
13. d'un petit-enfant

Début du congé de deuil

17.2 Le congé de deuil de trois jours commence à partir du début de l'équipe de l'employé, suivant immédiatement le décès, qu'elle coincide ou non avec une journée régulière de travail.

Paiement supplémentaire

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

17.3.1 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.

SECTION XVIII

SANTE ET SECURITE

18.1 La compagnie met à la disposition des employés un personnel qualifié capable de donner les premiers soins durant les heures d'opération de l'usine, maintient d'excellentes conditions de travail pour ses employés et s'efforce constamment de prévenir les risques d'accidents et de danger pour la santé.

Dans le cas où, selon le comité de santé et de sécurité du travail, des vêtements spéciaux, des lunettes de sécurité (avec ou sans verres prescrits), incluant les frais d'ajustement pour les lunettes de sécurité prescrites, et autres accessoires protecteurs ordinaires sont requis pour la protection des employés, ces articles seront fournis par la compagnie, de même que des salles à manger propres pour les employés sur toutes les équipes, des salles de toilette propres, des cases propres et séparés de l'atmosphère contaminant du milieu de travail et le tout maintenu avec un service d'entretien adéquat. De plus, la compagnie donnera le service pour ajuster les lunettes non-prescrites par des personnes qualifiées. De plus, les employés de toutes les équipes pourront obtenir de la nourriture du cafétéria ou des machines distributrices mises à la disposition des employés.

La compagnie continuera à maintenir un comité conjoint de santé et de sécurité du travail, tel qu'il existe présentement dans les ateliers d'usinage composé de trois (3) membres nommés par la compagnie et de trois (3) employés de l'usine nommés par le syndicat.

Le comité aura autorité sur tous les sujets ayant trait aux conditions de travail sécuritaires, à la santé et l'hygiène des employés dans l'usine.

Lorsqu'un inspecteur du Gouvernement se présente à la compagnie pour faire une inspection sur la sécurité et santé, (qu'elle soit sur demande ou non), le représentant à la prévention nommé par le syndicat en sera avisé immédiatement et on lui permettra de quitter son endroit de travail pour être présent à l'inspection du représentant du Gouvernement. Dans le cas où le représentant à la prévention nommé par le syndicat n'est pas disponible, un des autres membres du comité de sécurité nommé par le syndicat en sera avisé et on lui permettra d'être présent à l'inspection.

18.2 La compagnie et le comité de santé et de sécurité du travail uniront leurs efforts pour maintenir des standards élevés de sécurité, de santé, d'hygiène et de propreté dans l'usine afin de prévenir blessures et maladies professionnelles, discuteront durant les rencontres régulières des sujets d'intérêts mutuels, organiseront des inspections sur la sécurité et la propreté et prendront des mesures positives et dans les plus brefs délais dans tous les cas où il se doit.

18.3 La compagnie verra à ce qu'il y ait des postes de premiers-soins à la disposition du personnel qualifié dans ce domaine et disponibles dans l'usine sur toutes les équipes. Le système de téléphone d'urgence sera aussi muni d'un tableau de contrôle identifiant le secteur d'origine de l'appel.

18.4 Ce comité aura le pouvoir de:

a) identifier les situations qui peuvent être une source de danger pour un ou des employés.

(i) Les situations présentant un danger pour la santé ou la sécurité des employés seront, après identification, discutées et analysées aux réunions régulières du comité. Lors de ces réunions régulières, le comité fera les recommandations qui s'imposent pour corriger ces situations. A la réunion suivante, la compagnie donnera ses réponses quant à ses intentions d'action sur les items identifiés, en précisant les détails et l'attribution des responsabilités.

(ii) Cependant, si certaines situations devaient exiger une mesure immédiate pour protéger la santé et/ou la sécurité des employés, le comité paritaire de santé et de sécurité du travail, sur décision majoritaire de ses membres aura le pouvoir d'arrêter ou de suspendre toutes opérations ou méthodes de travail qui créent ces situations.

Aussitôt qu'un arrêt de travail est décrété de cette façon, le Président du syndicat et le Surveillant patronal en sécurité devront en être prévenus immédiatement et leurs présences seront requises. Si certaines données ou connaissances techniques sont nécessaires au comité pour une meilleure évaluation du problème, la compagnie leur fournira toute l'aide nécessaire à cet effet.

(iii) L'opération (s) ou la (les) méthode (s) de travail arrêtee (s) ou suspendu (s) pourra (ont) d'après la paragraphe ci-dessus reprendre que sur avis majoritaire et favorable du comité paritaire de santé et de sécurité du travail.

b) Faire des recommandations à la direction et aux employés pour l'amélioration de la santé et de la sécurité des employés.

c) Faire des recommandations sur la création, le maintien et le contrôle de programmes, de mesures et de procédures relatives à la santé et à la sécurité des employés.

d) Obtenir l'information de la direction ou de d'autres personnes relativement à:

   i) L'identification de dangers potentiels ou actuels venant de matériaux, procédés, équipement ou autres.

   ii) L'expérience, les pratiques de travail et les standards appliqués dans les industries où l'on trouve des types d'opérations identiques ou similaires, sujet au consentement et aux normes de bonnes manières qui doivent caractériser les relations entre employeurs.

e) Maintenir les minutes et les dossiers de ses délibérations.

f) D'exiger de la compagnie les statistiques suivantes:

   1) Rapport mensuel d'accidents avec perte de temps, incluant tout rapport reçu de la Commission de la Sécurité et santé au travail;

   2) Rapport d'inspection conjointes;

   3) Rapport d'inspections gouvernementales;

   4) Avis de l'employeur et demande de remboursement.

18.5 a) Ce comité se rencontre deux (2) fois par mois et pourra, à l'occasion des dites réunions, conduire des inspections périodiques de sécurité, accompagné du contremaître du département concerné en tout temps. Lors de ces réunions, le comité sera avisé des nouveaux procédés ou pièces d'équipement afin de lui donner l'opportunité de faire des recommandations sur des procédures de sécurité préventives.

b) La Compagnie implantera les recommandations du Comité de Santé et de Sécurité du travail dans un délai raisonnable suite à leur approbation par la direction.

18.6 Les membres du comité qui doivent assister à des réunions pendant la 1ère équipe et qui doivent travailler sur la 2e équipe ou 3e équipe recevront la même considération en réduisant le nombre de ces heures ainsi passées de leur équipe suivante en conservant leur salaire normal. Ceci s'applique aux membres du comité dont l'équipe régulière est la 2e ou la 3e équipe.

18.7 Le comité de santé et de securité du travail sera informé de tous les accidents avec perte de temps affectant des employés de l'unité d'accréditation et le représentant à la prevention nommé par le syndicat et aussi membre composant du comité conjoint de sécurité et santé, pourra, seul ou accompagné du surveillant à la sécurité patronal, conduire une enquête sur la nature et les causes de ces accidents.

Les accidents majeurs seront rapportés au comité sans délai et, au plus tard, dans une période de 24 heures, et pourront être enquêtés promptement par un représentant des employés sur le comité de santé et de sécurité du travail. Dans de tels cas d'accidents majeurs ou graves, la scène de l'accident doit demeurer intacte jusqu'à ce qu'une enquête approfondie soit complétée.

18.8 Si un employé a des motifs raisonnables de croire qu'un danger existe pour:

(i) sa propre sécurité ou santé ou

(ii) pour celle d'un autre employé, si cela découle de l'exécution de son travail,

Il avisera immédiatement son contremaître. S'il y a mésentente entre l'employé et son contremaître, l'employé sera assigné à un autre travail et le Directeur de l'exploitation manufacturière ou son dé- légué accompagné du Surveillant à la sécurité patronal, fera sans délai injustifié, une enquête avec un délégué de chaque partie représentée au comité.

L'employé concerné pourra assister à l'enquête, de même qu'un représentant syndical. Si, suite à cette enquête, il n'y a pas entente à savoir s'il y a vraiment un danger alors la compagnie;

a) avisera l'inspecteur du Ministère du Travail, qui rendra jugement et l'employé concerné sera présent lors de cette inspection;

b) affectera l'employé à un autre travail.

Cette procédure n'a pas pour but d'empêcher le recours à la procédure normale de grief.

18.9 La direction permettra au représentant à la prévention nommé par le syndicat de quitter son poste de travail pour s'occuper d'affaires se rapportant à la sécurité et santé sans aucune interférence de la part de membres de la direction. On doit lui permettre de s'acquitter librement de ses tâches se rapportant à la sécurité et santé.

La Compagnie reconnaît que le représentant à la prévention, nommé par le Syndicat, peut initier, auprès de la Compagnie, une inspection pour identification de dangers potentiels et y participer.

R 18.10 **Souliers de sécurité**

La compagnie fournit gratuitement une fois par période de 12 mois de calendrier débutant le 27 mars 1986 à l'employé actif des chaussures de sécurité approuvées par le comité de santé et sécurité au travail.

Si nécessaire, selon la nature même du travail de l'employé en question, la période de renouvellement peut être moins que 12 mois de calendrier.

Advenant une mésentente sur le bien fondé de renouveler une paire de chaussures de sécurité, l'instance décisionnelle sera le comité de santé et sécurité du travail.

18.11 La Compagnie doit coopérer avec le représentant à la prévention nommé par le Syndicat, en lui fournissant les instruments ou les appareils dont il peut avoir raisonablement besoin pour l'exercice de ses fonctions.

Les instruments et appareils fournis sont ceux fixés par les règlements adoptés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

SECTION XIX

ACCIDENT DE TRAVAIL

19.1 Un employé qui est accidenté au travail durant sa journée régulière de travail et qui ne peut terminer sa journée régulière de travail est payé à son taux de salaire régulier pour le reste de cette journée régulière de travail.

Un employé qui est accidenté au travail en temps supplémentaire et qui ne peut poursuivre son travail est payé à son taux de salaire régulier majoré du taux de surtemps applicable pour le reste du temps supplémentaire que cet employé devait travailler sur demande de la Compagnie.

19.2 La Compagnie s'engage à dédommager l'employé pour le coût de transport de l'hôpital à la Compagnie suite à un accident de travail.

À son retour de l'hôpital à la Compagnie, le transport de l'employé à son domicile, si nécessaire, lui sera fourni par la Compagnie.

19.3 La Compagnie s'engage à payer les visites requises par la Commission de Sécurité et santé au Travail à la suite d'un accident du travail, excepté quand le paiement du temps et du transport est payé par la Commission de la Sécurité et santé au travail.

SECTION XX

CONVOCATION COMME JURE

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

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

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

20.3 Les mêmes dispositions s'appliqueront pour les employés appelés à servir comme témoin (s) en cour civile ou criminelle par voie de Subpoena. Ces employés seront payés à condition qu'ils produisent ce Subpoena à la compagnie.

SECTION XXI

CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

21.1 a) La Compagnie ne peut mettre fin à l'emploi ni suspendre aucun employé à moins qu'il y ait motif juste et suffisant dont il incombe à la Compagnie de faire la preuve.

b) La Compagnie donnera par écrit à l'employé concerné, avant qu'il quitte l'usine, les raisons de cette terminaison d'emploi ou suspension et l'employé concerné peut, à sa discrétion, être accompagné de son Délégué syndical lors de cette rencontre.

c) Dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette terminaison d'emploi ou suspension, un rapport écrit en sera soumis par la Compagnie au Syndicat.

Recours par l'employé

21.2 Un employé croyant que la Compagnie a mis fin à son emploi ou l'a suspendu injustement a le droit d'en faire appel à la troisième étape de la procédure des griefs. Un tel recours doit être fait dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la date de la terminaison de l'emploi ou de la suspension de l'employé concerné. (Voir Lettre d'entente no 6).

21.3 Si, à la suite de cet appel, il est découvert que l'employé a été suspendu ou que son emploi a été terminé sans raison suffisante, il reçoit une paie à son taux horaire régulier pour le temps qu'autrement il aurait travaillé normalement moins tout autre revenu qu'il a pu recevoir sous d'autres formes d'emploi.

21.4 Les billet disciplinaires dans le dossier d'un employé seront annulés après douze (12) mois. Cette période de douze (12) mois inclut les vacances annuelles, les congés statutaires, congés de deuil, et exclut toutes autres absences.

SECTION XXII

DEDUCTIONS

22.1 Aucune retenue ou déduction sur le salaire, sauf celles prévues par la loi, n'est permise sans l'autorisation écrite de l'employé.

SECTION XXIII

AUTHENTICITE D'AVIS

23.1 Tout avis devant être envoyé au Syndicat en vertu des dispositions de cette convention est reconnu authentique dès qu'affranchi au secrétaire de la loge 1660 du Syndicat, à sa dernière adresse connue.

23.2 Tout avis envoyé à la Compagnie par le Syndicat est reconnu authentique dès qu'affranchi au nom et à l'adresse de la Compagnie, 795 - 1ère Avenue, Lachine, Québec.

SECTION XXIV

DUREE DE LA CONVENTION

24.1 Cette convention entre en vigueur le 27 mars 1986 et demeure en vigueur pour une période de deux (2) ans
R jusqu'au 26 mars 1988, à laquelle date elle doit expirer à moins de changement par consentement mutuel des parties.

24.2 Advenant le cas où un avis d'expiration est présenté et que les parties désirent négocier une nouvelle convention ou réviser la présente, alors, cette présente convention demeure en vigueur tant qu'une entente n'est pas conclue par les parties dans un délai raisonnable.

La présente convention est signée au nom des parties aux présentes par leurs représentants dûment autorisés le 20 Juin 1986.

POUR ATELIERS D'INGÉNIERIE DOMINION, Une division de la Compagnie Générale Électrique du Canada, Limitée

W.R. Fell, Vice-Président

L. Simard, Directeur
Relations employés et communauté

E. Sinyor, Directeur
Production

René Sirois

M. Lambert, Directeur
Matériels

POUR LA LOGE 1660 DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROASTRONAUTIQUE.

M. Labelle, Président

R. Sagala, Membre

C. Gingras
Agent d'affaires

N. Poirier, Membre

D. Filion, Membre

ANNEXE - A-1 -
TABLEAU DES CLASSIFICATIONS OCCUPATIONNELLES ET GRADE RESPECTIF

(en vigueur du 27 mars 1986 au 26 mars 1988

	OCCUPATION	CLASSE	CODE	GRADE	SPECIAL
	Aide Général	-	023-9	2	Progression 1
	Ajusteur-Assembleur	AA	019-1	12	
		A	019-2	11	
		B	019-3	10	
		C	019-4	5	
	Aleseuse A Canon & Canelage	-	051-9	12	
	Aleseuse Horizontale	AA	024-1	13	
		A	024-2	12	
		B	024-3	10	
	Aleseuse Verticale	AA	048-1	14	
		A	048-2	12	
		B	048-3	10	
	Balayeur	-	041-9	1	Progression 1
	Centre d'Usinage Moyen	-	071-9	13	
R	Ebarbeur	A	009-2	10	Progression 3 Et Notes 1 & 8
		B	009-3	8	Progression 3 Et Notes 1 & 8
	Electricien	AA	014-1	16	Note 3
		A	014-2	14	
		B	014-3	11	
	Emballeur	AA	007-1	11	
		A	007-2	9	
		B	007-3	6	
	Entretien Mecanique	A	031-2	15	
	(garage)	-	031-9	12	
		B	031-3	9	
	Entretien de l'Outillage	A	053-2	11	
		B	053-3	9	
	Fraiseuses-Opérateur Large	A	032-G	12	Note 7
	(petite & moyenne)	A	032-2	11	Note 7
		B	032-3	7	
	Grand Centre d'usinage	-	070-9	14	Notes 2, 5 & 7
	Inspecteur	AA	025-1	14	Note 4
		A	025-2	12	
		B	025-3	10	

	OCCUPATION	CLASSE	CODE	GRADE	SPECIAL
	Machines Opérateur (1)	A	004-2	9	Note 7 Occ. 3
		B	004-3	7	Note 7 Occ. 3
	Magasinier d'Outillage	A	043-2	7	Progression 2
		B	043-3	4	Progression 2
R	Manutentionnaire	-	056-9	10	Progression 2
	Marqueur	AA	030-1	14	
		A	030-2	12	
		B	030-3	10	
	Mécanicien en Tuyauterie	AA(Ent.)	035-1	13	
		A(Prod.)	035-2	12	Note 7 Occ. 4
		B(Prod.)	035-3	6	
	Mécanicien-Monteur & Ajusteur	A	033-2	11	
		B	033-3	8	
		C	033-4	4	
	Meuleur (Rouleaux en Fonte Trempée)	-	052-9	12	Note 7 Occ. 4
* R	Opérateur-mécanicien	1	002-1	14	
	du Laboratoire Hydraulic	2	002-2	13	
		3	002-3	12	
		4	002-4	10	
	Outilleur	Spec.	044-1	16	
		A	044-2	14	
		B	044-3	12	
		C	044-4	10	
R	Peintre (Peinture & Nettoyage au Sable)	-	034-9	10	Progression 2
	Perceuse-Opérateur	AA	013-1	11	Note 7 Occ. 2
		A	013-2	9	Note 7 Occ. 3
		B	013-3	7	Note 7 Occ. 3
		Moline	013-B	10	
	Petit Centre d'Usinage	--	038-9	11	
	Pont Roulant-Télécommande	AA(B.N.)	008-N	12	
		AA	008-1	11	
		A	008-2	10	
		B	008-3	8	
	Rectifieuse-Opérateur	AA	021-1	12	
		A	021-2	11	
		B	021-3	8	
	Salle d'Outillage - Perfectionnement	B	045-3	6	
	Salle d'Outillage - Machiniste	A	046-2	14	Note 6
		B	046-3	11	
		C	04604	9	

* Changement durant la dernière convention collective.

	OCCUPATION	CLASSE	CODE	GRADE	SPECIAL
	Salle d'Outillage - Rectifieuse	AA	017-1	12	
		A	017-2	11	
		B	017-3	8	
		C	017-4	4	
R	Soudeur	Fabr.	050-9	14	
		Spec.	050-1	13	
		A	050-2	12	Note 1 et 9
	Tailleur d'Engrenages	AA	020-1	13	
		A	020-2	11	
		B	020-3	7	
	Tailleur de Metal en Feuille	A	039-2	12	
		B	039-3	10	
		C	039-4	6	
	Tour Conventionnel - Opérateur	AA	028-1	12	Note 1 & 7 Occ. 2
		A	028-2	11	Note 7 Occ. 3
		B	028-3	10	Note 7 Occ. 3
		C	028-4	6	
	Tour A Commande Numérique - Op.	AA	072-1	12	Note 7 Occ. 3
		A	072-2	10	Note 7 Occ. 3
		B	072-3	8	Note 7 Occ. 3
	Tour à Revolver - Opérateur	A	029-2	11	Note 7 Occ. 3
		B	029-3	10	Note 7 Occ. 3
		C	029-4	5	Note 7 Occ. 3
	Traitement Thermique	AA	022-1	13	
		A	022-2	11	
		B	022-3	7	
	Travailleur de Plastique	A	018-2	11	
		B	018-3	7	
		C	018-4	4	

(1) Mortaiseuse verticale, etau limeuse, machine a fileter, tronconneuse et mortaiseuse horizontale.

NOTE 1: Prime equivalente à la différence entre le maximum du grade 12 et du grade 13. Cette prime
R s'applique aux Soudeurs et aux Ébarbeurs travaillant sur "Hot Jobs" et aux Opérateurs de la Machine L-180.

NOTE 2: Machines dans le groupe:
M-65, 70, 35, 75, 21, 71 et 88.

NOTE 3: Prime horaire de 0,25$ s'applique et s'intègre au salaire de l'électricien 'AA'.

NOTE 4: Prime équivalente à la différence entre les taux maxima des grades 14 et 15 s'applique et s'intègre au salaire de l'inspecteur 'AA' affecté sur le niveautage de machines-outils.

NOTE 5: Prime horaire de 0,25$ s'applique et s'intègre au salaire de l'opérateur de VB-76 classé op. aléseuse verticale 'AA', M-90 et M-91 classé gr. ctre. d'usinage, qui satisferont aux conditions suivantes:-

- opérant l'une de ces machines-outils à sa pleine capacité,
- avoir complété les cours de formation NC-I, NC-II, ICS-I, ICS-II.
- l'opérateur conserve sa prime même s'il ne travaille pas sur ces machines-outils pourvu qu'il est en mesure d'opérer ces machines-outils en tout temps.

NOTE 6: Prime horaire de 0,25$ s'applique et s'intègre au salaire du machiniste 'A' qui peut opérer toutes les machines-outils de l'atelier d'outillage.

NOTE 7: Les occupations integrées sont; le tableau suivant. Les employés affectés par l'intégration ont les mêmes conditions de travail telles qu'énoncées dans cette convention collective sauf selon la lettre d'entente #22.

OCCUPATION	CLASSE AA	CLASSE A
1*	70-9, Machine outils OKK	N/A
2	48-1, 28-1	48-2, 48-03, 13-1, 13-2
3	72-01, 72-02, 72-03 24-01, 24-02, 29-01 29-02, 32-02, 32-06 32-03, 52-9	004-1, 004-2, 28-02, 28-03, 28-04, 13-03
4	35-02 19-01, 19-2	35-03 19-03, 19-04

*Grand centre d'usinage et la machine O.K.K.

R NOTE 8: Une prime de 25 cents l'heure sera accordée au(x) ébarbeur(s) qui se qualifiera (ont) pour effectuer les réparations mineures de soudure ou le travail d'homologie sur les turbines à pelletons (ou de même spécialité).

R NOTE 9: Une prime de 25 cents l'heure sera accordée aux employés qui se qualifieront pour opérer la machine: table à brûler.

PROGRESSION SALARIALE SPECIALE

PROGRESSION 1: pour Aide Général et Balayeur

- Embauche = Base
- Après 3 Mois = Echelon 2
- Après 6 Mois = Echelon 4
- Après 9 Mois = Echelon 7

PROGRESSION 2: Pour Manutentionnaire, Peintre (peint et nettoyage au sable), et Magasiner d'OUtillage.

- Embauche = Base
- Après 3 Mois = Echelon 1
- Après 9 Mois = Echelon 3
- Après 15 Mois = Echelon 5
- Après 21 Mois = Echelon 7

PROGRESSION 3: Pour Ebarbeur

CLASS A	CLASS B	CLASS C
Embauche = Base	Embauche = Base	Embauche = Base
Après 3 Mois: Echelon 1	Après 3 Mois: Echelon 1	Après 3 Mois: Echelon 1
Après 6 Mois: Echelon 2	Après 6 Mois: Echelon 2	Après 6 Mois: Echelon 2
Après 9 Mois: Echelon 3	Après 12 Mois: Echelon 4	Après 12 Mois: Echelon 4
Après 12 Mois: Echelon 4	Après 18 Mois: Echelon 6	Après 18 Mois: Echelon 7
Après 18 Mois: Echelon 5	Après 24 Mois: Echelon 7	
Après 24 Mois: Echelon 6		
Après 30 Mois: Echelon 7		

L'ébarbeur peut-être débutant pour une période maximum de six (6) mois.

Si l'ébarbeur "C" qui est à l'échelon 4 du grade 5 est reclassé Ébarbeur B, il sera reclassé à l'échelon 4 du grade 8.

ANNEXE - A-2 -

ATELIERS D'USINAGE - EMPLOYES REMUNERES A LA SEMAINE

OCCUPATION	CLASSE	CODE	GRADE	SPECIAL
Commis de Bureau	-	188-9	2	
Commis au Contremaître	A	181-2	6	
	B	181-3	2	
Courrier Usine	-	199-9	1	
Expéditeur - Salle d'Outillage	A	185-2	11	
	B	185-3	6	
Guichetier	AA	184-1	13	
	A	184-2	11	
	B	184-3	8	
Expéditeur	-	179-9	12	
Magasinier	AA	182-1	8	
	A	182-2	6	
	B	182-3	4	

ANNEXE - A-3 -

ATELIER DE BOBINAGE

OCCUPATION	CLASSE	CODE	GRADE	SPECIAL
Concierge et Emballage	-	068-9	1	Progression 1
Entretien Mécanique	A	074-2	16	
	B	074-3	9	
Finissage de Barres Moulées	-	061-9	2	Progression 2
Formage de Barres	-	058-9	4	
Inspecteur-Controle de la Qualite	-	073-9	7	
Isolation à la Main	-	069-9	2	Progression 2
Isolation et Transposition	-	066-9	2	Progression 2
Machine à Ruban	-	064-9	3	Progression 2
Machine de Transposition	-	060-9	3	Progression 2
Magasinier - Atelier de Bobinage	-	175-9	8	
Moulage Sous Pression	-	062-9	2	Progression 2
Armure et Peinture	-	076-9	2	Progression 2
Réservoir à Traitement	-	059-9	7	
Salle de Traitement	-	063-9	3	Progression 2
Vérification et Jauge	-	065-9	5	

PROGRESSION 1:

Embauche: Base
Après 3 Mois: Echelon 2
Après 6 Mois: Echelon 4
Après 9 Mois: Echelon 7

PROGRESSION 2:

Embauche: Base
Après 3 Mois: Echelon 1
Après 6 Mois: Echelon 2
Après 12 Mois: Echelon 4
Après 18 Mois: Echelon 6
Après 24 Mois: Echelon 7

ANNEXE B-1

TAUX DE SALAIRE REGULIER

ATELIER D'USINAGE ET ATELIER DE BOBINAGE

EN VIGUEUR LE 27 MARS 1986

ECHELONS

Grade	Base	1	2	3	4	5	6	7
1	9.40	9.61	9.81	10.01	10.21	10.41	10.61	10.81
2	9.49	9.71	9.91	10.11	10.31	10.51	10.71	10.91
3	9.59	9.82	10.02	10.22	10.42	10.62	10.82	11.03
4	9.67	9.89	10.11	10.32	10.52	10.72	10.92	11.12
5	9.80	10.01	10.22	10.43	10.64	10.85	11.06	11.27
6	9.94	10.16	10.38	10.59	10.80	11.01	11.22	11.43
7	10.00	10.23	10.45	10.66	10.87	11.08	11.29	11.50
8	10.20	10.44	10.67	10.89	11.10	11.31	11.52	11.73
9	10.33	10.56	10.78	11.00	11.22	11.44	11.66	11.88
10	10.50	10.73	10.96	11.19	11.41	11.63	11.85	12.08
11	10.65	10.89	11.12	11.35	11.58	11.81	12.03	12.25
12	10.82	11.06	11.29	11.52	11.75	11.98	12.21	12.44
13	11.05	11.30	11.55	11.79	12.02	12.25	12.48	12.71
14	11.22	11.46	11.70	11.94	12.18	12.42	12.66	12.90
15	11.39	11.65	11.90	12.14	12.38	12.62	12.86	13.10
16	11.58	11.83	12.07	12.32	12.57	12.82	13.07	13.32

ANNEXE B-1

TAUX DE SALAIRE REGULIER

ATELIER D'USINAGE ET ATELIER DE BOBINAGE

EN VIGUEUR LE 27 MARS 1987

ECHELONS

Grade	Base	1	2	3	4	5	6	7
1	9.68	9.90	10.10	10.31	10.52	10.72	10.93	11.13
2	9.77	10.00	10.21	10.41	10.62	10.83	11.03	11.24
3	9.88	10.11	10.32	10.53	10.73	10.94	11.14	11.36
4	9.96	10.19	10.41	10.63	10.84	11.04	11.25	11.45
5	10.09	10.31	10.53	10.74	10.96	11.18	11.39	11.60
6	10.24	10.46	10.69	10.91	11.12	11.34	11.56	11.77
7	10.30	10.54	10.76	10.98	11.20	11.41	11.63	11.85
8	10.51	10.75	10.99	11.22	11.43	11.65	11.87	12.08
9	10.64	10.88	11.10	11.33	11.56	11.78	12.01	12.24
10	10.82	11.05	11.29	11.53	11.75	11.98	12.21	12.44
11	10.97	11.22	11.45	11.69	11.93	12.16	12.39	12.62
12	11.14	11.39	11.63	11.87	12.10	12.34	12.58	12.81
13	11.38	11.64	11.90	12.14	12.38	12.62	12.85	13.09
14	11.56	11.80	12.05	12.30	12.55	12.79	13.04	13.29
15	11.73	12.00	12.26	12.50	12.75	13.00	13.25	13.49
16	11.93	12.18	12.43	12.69	12.95	13.20	13.46	13.72

ANNEXE - C

RETARD AU TRAVAIL

C.1 On ne tient pas compte des retards de trois (3) minutes et moins après le début de l'équipe régulière de travail de l'employé dans le calcul de son salaire.

C.2 L'employé qui accuse un retard supérieur à trois (3) minutes après le début de l'équipe régulière de travail est payé d'après les heures effectivement travaillées.

C.3 On ne tient pas compte des retards de soixante (60) minutes ou moins dans le calcul du travail supplémentaire. Tout employé qui accuse un retard supérieur à soixante (60) minutes est payé pour le travail supplémentaire d'après les heures effectivement travaillées.

ANNEXE - D

ABSENCES AUTORISEES

PERSONNEL PAYE A LA SEMAINE

D.1 Les employés qui ont moins de six (6) mois d'ancienneté ne sont pas payés pour les absences personnelles.

D.2 Les employés qui ont de six (6) mois à un (1) an d'ancienneté peuvent être payés pour pas plus de cinq (5) jours si absents pour des raisons légitimes et approuvées par la Compagnie.

D.3 Après un (1) an d'ancienneté, les employés sont éligibles à vingt (20) jour d'absence pour maladie.

D.4 Après un (1) an d'ancienneté, un employé qui s'absente pour des raisons personnelles peut se voir accorder un salaire partiel ou plein, n'excédant pas cinq (5) jours de travail dans toute période de douze (12) mois précédant immédiatement la dernière journée de travail.

D.5 Toute absence non-autorisée est déduite du salaire hebdomadaire d'après une base horaire pro-rata.

LETTRES D'ENTENTE

1. **Régime de retraite**

En réponse aux demandes syndicales relatives au régime de retraite, la compagnie s'engage:

a) à tenir à la fin de juin de chaque année une séance d'informations relative à la situation de l'état du régime de retraite;

b) à établir un comité conjoint (syndicat-compagnie) en vue de préparer un programme de pré-retraite pour les employés de l'unité de négociation 1660.

c) Les deux parties aux présentes sont d'accord pour la formation d'un comité paritaire (syndicat et compagnie) en vue d'étudier, de discuter, de faire des démarches si nécessaire et des recommendations aux parties impliquées en matière d'amélioration du régime de retraite. Il est suggeré qu'une rencontre à ce sujet ait lieu avant la fin de l'année 1986.

d) à ce qu'une convention ou contrat de pension soit fait et signé par les parties concernées durant la prochaine année;

e) à reconnaître que les amendements et les lettres d'entente des présentes négociations lient les parties pour la durée de la convention collective.

2. **Comité d'information**

La présente confirme la décision de la Compagnie de continuer à rencontrer le Comité d'information du Syndicat pour lui communiquer et pour répondre à toutes questions sur des points d'intérêt général concernant l'entreprise.

3. <u>f d'équipe</u>

présente confirme que la Compagnie, en addendum au agraphe 10.8 de la présente convention, entend in- ce, en plus des tâches normales en tant qu'employé, responsabilités suivantes dans la fonction de chef quipe;

1 Diriger, donner des instructions et entraîner les employés d'un département.

2. Assigner le travail à un groupe d'employés spécifique.

3. Aider sur un travail et peut remplacer lors l'absences autre que celle du contremaître.

4. apporter au contremaître les arrêts et/ou re- ards de nature technique dans la production.

5. apporter tout changement ou améliorations techiques dans les méthodes.

6. ettre les travaux en marche et participer dans 'amélioration des méthodes.

7. Assurer que l'administration des cartes de tra- ail est faite convenablement lorsque le contre- aître l'exige.

8. Préparer les rapports et autres travaux techniques lorsque le contremaître l'exige.

9. Accomplir des tâches de nature technique et départementale, telles qu'exigées par le contremaître.

4. <u>Cédule de travail</u>

La présente confirme l'intention de la Compagnie de continuer, en autant qu'il lui sera possible, de céduler le travail de façon à ce qu'il soit accompli durant la première équipe de travail. Dans les cas où il sera nécessaire de céduler un travail sur les autre équipes, la Compagnie tiendra compte, en plus des exigences de la production, de l'ancienneté des employés lors de leur assignation respective sur les deuxième ou troisième équipes.

5. **Considérations spéciales**

La présente confirme l'intention de la Compagnie de conférer, en ce qui concerne les dispositions spéciales de la présente convention collective, avec un représentant du Syndicat dûment désigné avant de discuter avec les employés affectés et d'exécuter de telles considérations. Le Comité du Syndicat participera aux rencontres de la Compagnie avec les employés en question.

6. **Suspension pour fins d'enquêtes**

Dans l'administration de la section 21 de la Convention Collective lorsqu'un employé est suspendu pour fin d'enquête, la Compagnie avisera le Syndicat de la durée approximative de la période d'enquête. Cette période pour des raisons valables pourra être extensionnée à la demande écrite de la Compagnie au Syndicat.

7. **Rappel suite à la mise à pied**

La présente confirme l'entente sur l'administration du paragraphe 4.12 (atelier d'usinage) et du paragraphe 5.10 (atelier de bobinage) de la présente convention collective, à savoir que la Compagnie est prête à discuter avec les représentants du Syndicat les raisons pour lesquelles elle a choisi un ou des employés plutôt qu'un ou des autres pour accomplir des travaux spécifiques qui tombent sous la juridiction desdits paragraphes.

8. **Choix de l'arbitre**

La présente confirme l'intention des parties dans l'administration de la section IX - Classement des employés - à savoir que s'il était nécessaire de recourir à l'Arbitrage, elles s'efforceront de choisir un Arbitre possédant les qualifications nécessaires pour entendre le litige.

9. Roulement des équipes

La présente confirme l'entente des parties sur l'administration du "système de roulement des équipes" dans les sections VII - Conditions de travail - et XI - Prime d'équipe - de la présente convention collective. Fut entendu que:

I. a) Concernant l'introduction de nouvelles machines, la Compagnie, pour fins d'entraînement du personnel et autres, exigera que les employés, assignés sur les nouvelles machines, travaillent selon le système de roulement des équipes pour une période de douze (12) mois ou moins, après quoi, les opérations sur ces machines continueront d'être accomplies sur les équipes fixes. Les employés en question ne désirant pas alors travailler sur les équipes fixes pourront continuer à travailler selon le système de roulement des équipes à la condition que les trois (3) opérateurs concernés soient d'accord.

b) Concernant les machines ou groupes de machines indentiques, les employés ayant le plus d'ancienneté dans le groupe d'employés travaillant selon le système le roulement des équipes pourront travailler sur la première équipe.

c) i) Les employés qui travaillent présentement sur des machines où les opérations sont accomplies selon le système de roulement des équipes pourront travailler sur les équipes fixes à la condition que les trois (3) opérateurs concernés soient d'accord.

ii) Les employés qui travaillent présentement sur des machines où les opérations sont accomplies selon le système des équipes fixes pourront travailler selon le système de roulenent des équipes à la condition que les trois (3) opérateurs concernés soient d'accord.

d) Il sera possible, avec l'approbation de la Compagnie, pour un employé qui travaille présentement selon le système de roulement des équipes et qui désire travailler selon le système des équipes fixes, d'échanger sa situation avec un autre employé de la même classification occupationnelle qui travaille presentement selon le système des équipes fixes et qui désire travailler selon le système de roulement des équipes.

II. Si un employé, travaillant selon le système de roulement des équipes, quittait la Compagnie, son remplaçant sera assigné pour fins d'entraînement sur la première équipe durant un mois, période pendant laquelle les deux autres opérateurs seront assignés respectivement sur les deuxième et troisième équipes.

III. Les parties reconnaissent qu'il est difficile d'inclure dans une lettre tous les points se rapportant à l'administration du "système de roulement des équipes", et, advenant que des situation imprévues dans le présent texte survenaient, les parties tenteront d'arriver à des solutions appropriées.

10. <u>Usage du personnel en attente dans l'occupation "opérateur de ponts-roulants" et "télécommandé"</u>

Fut entendu que:

1. La Compagnie fournit au Syndicat une liste à date des opérateurs de ponts-roulants sur la liste de paie. Toute diminution du nombre d'employés sur ces listes sera faite en puisant de la réserve ou en engageant de nouveaux employés (une fois que les employés sur la liste de rappel ou dans la réserve auront été rappelés).

2. La réserve consistera en trois (3) équipes composés de trois (3) opérateurs de ponts-roulants qualifiés qui peuvent être utilisés en l'absence de tout employé régulier dans l'occupation d'opérateur de ponts-roulants sur les équipes régulières.

3. La réserve est composée d'employés qui sont présentement ou seront mis à pied dans l'occupation d'opérateur de ponts-roulants. S'il n'y a pas suffisament d'employés permanents pour mettre en place les équipes mentionnées plus haut pour la réserve, les nouveaux employés reçevront l'entrainement nécessaire en vue d'éviter les risques d'accidents.

4. Les employés en attente, pendant que leurs services n'est pas requis dans l'occupation d'opérateur de ponts roulants, peuvent être utilisés dans l'occupation d'ébarbeur, mais tout en maintenant, leur classification d'opérateur de ponts roulants. Une considération spéciale peut être donnée à ces employés en cas de mise à pied dans l'occupation d'ébarbeur à cause de la nécessité d'avoir du personnel adéquatement qualifié pour les opérations d'opérateur de ponts-roulants.

5. Il est de plus entendu qu'au moment où une diminution de personnel dans l'occupation d'ébarbeur est requise, s'il y avait d'autres occupations où il n'existe aucun employé sur la liste de rappel et que du personnel en attente peut y être utilisé, il le sera, réduisant ainsi le nombre d'ébarbeurs réels à être mis à pied.

6. Il est entendu qu'il n'y aura pas d'abus de cet accord en demandant au personnel en attente de travailler le samedi et le dimanche, privant ainsi les ébarbeurs classifiés comme tel de travailler du temps supplémentaire. Si du travail supplémentaire était nécessaire dans l'occupation, d'ébarbeur, les employés réguliers dans cette occupation seront considérés avant tout autre employé.

7. Si du travail supplémentaire était nécessaire dans l'occupation d'opérateur de ponts-roulants, les employés réguliers dans cette occupation seront considérés avant tout autre employé.

8. Parce qu'il y aura des opérateurs de ponts-roulants qualifiés et disponibles en attente, il est entendu que ces mêmes employés pourront être utilisés durant les périodes de surplus de travail et aussi pour remplacer.

9. Il est clairement entendu que cet accord est en essai pour la durée de la Convention Collective. S'il y avait certaines difficultés pour l'une ou l'autre des parties, des discussions sur le sujet débuteront et pendant que ces discussions se tiendront, des mesures d'urgence peuvent être prises afin d'assurer le service nécessaire pour le maintien de la production.

11. <u>Surtemps lorsqu'il y a mise à pied</u>

R La compagnie n'a pas l'intention d'empêcher le rappel d'un employé dans une occupation donnée par la substitution du surtemps dans cette occupation mais néanmoins, dû à des exigences spécifiques de la production ou à l'aspect pratique de l'application de l'article 4.12 de la convention collective, l'article 14.10, distribution du temps supplémentaire, de la convention collective continuera de s'appliquer dans ces circonstances.

Cependant, si l'une ou l'autre des parties croit que la situation est telle qu'elle lèse l'employé, dans ses droits et privilèges reconnus par la convention collective, les parties discuteront et travailleront ensemble pour trouver une solution convenable à ce présumé litige.

12. **Régime de prolongation de salaire**

R La Compagnie paiera à l'employé rémunéré sur une base horaire et possédant plus que quarante-cinq (45) jours réguliers de travail avec la Compagnie 66-2/3% du salaire correspondant à la journée régulière de travail d'un employé pour son absence la quatrième journée de travail ou pour son absence les quatrième et cinquième journées régulières de travail.

Il y aura tel paiement aux conditions suivantes:

1. Si l'absence de l'employé résulte d'une incapacité totale à travailler à cause d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

R Dans un tel cas, le paiement des 4e et 5e journées d'absence sont payables au début de la période de prestations. L'employé ayant complété 45 jours réguliers de travail pourra jouir de ce privilège.

2. si l'employé n'est pas éligible à toute autre forme de rémunération pour une telle journée, par exemple:

   . indemnité en vertu du régime d'assurance-maladie et accident

   . prestation d'assurance-chômage

   . congé statutaire

   . vacances annuelles

   . autre formes de rémunération

Une attestation médicale d'incapacité à travailler pourra être exigée avant le dit paiement.

13. **Avance sur les indemnités de la C.S.S.T.**

Étant donné le retard de certains employés accidentés à percevoir les prestations C.S.S.T., la Compagnie s'engage à aider ces employés:

Conditions

1) L'employé qui doit s'absenter de son travail pour une période minimale de trente (30) jours de calendrier suite à un accident de travail et qui n'a reçu aucune prestation de la C.S.S.T. durant cette période pourra faire une demande d'assistance auprès de la Compagnie après ce trentième (30e) jour de calendrier.

2) À compter du 31e jour, l'employé qui est éligible, selon le paragraphe n° 1, recevra de la Compagnie, le jour même si c'est possible mais pas plus tard que la prochaine journée ouvrable, une avance équivalente aux prestations de la C.S.S.T. pour les journées ouvrables excédant les dispositions de la loi et jusqu'à la 15e journée ouvrable régulière d'absence complète.

3) Une telle avance sera versée à l'employé aux conditions suivantes:-

   a) L'employé a dûment rapporté l'accident et respecté la procédure de réclamation d'accident de travail.

   b) L'employé s'oblige par écrit au moment de sa demande d'assistance, à rembourser l'avance excédant les dispositions de la loi selon les modalités fixées par la Compagnie.

14. **Erecteur**

La présente est pour confirmer l'intention des parties à savoir qu'un employé de l'usine, assigné au groupe des érecteurs, pourra, lorsqu'il lui semblera nécessaire, discuter avec le directeur des installations en chantier et en présence d'un délégué syndical, de problèmes relatifs à son travail en qualité d'érecteur.

15. **Bottes de sécurité**

Dans l'administration du paragraphe 18.1 la Compagnie défraiera en entier le coût de bottes de sécurité choisies par la Compagnie en consultation avec le comité conjoint de sécurité pour la saison d'hiver dans le cas des employés qui travaillent en majorité de leur temps à l'extérieur de l'usine soit:

- Manutentionnaires
- Mécanicien-Monteur & Ajusteur

16. **Rencontre avec le Conseil de sécurité**

Le Comité conjoint de Santé et sécurité de l'atelier d'usinage rencontrera à intervalle de six (6) mois les représentants du conseil de sécurité de la Compagnie.

17. **Comité exécutif du Syndicat**

La présente confirme l'intention de la Compagnie de coopérer avec le Syndicat en permettant aux employés de la Compagnie des première et deuxième équipes de travail, membres du comité exécutif du Syndicat, de s'absenter de leur travail sans solde entre 12 h et 18 h une fois par mois afin d'assister aux assemblées mensuelles de comité.

18. **Témoin désigné par le Syndicat aux funérailles d'un employé**

Témoin désigné par le Syndicat aux Funérailles d'un Employé.

1) Le Syndicat pourra désigner un employé syndiqué du Local 1660, pour assister aux funérailles d'un employé de la Compagnie décédé alors qu'il était encore employé actif de la Compagnie et syndiqué du Local 1660.

2) La Compagnie accepte de remunérer à taux simple l'employé ainsi désigné par le Syndicat et autorisé par la Compagnie pour les heures normales de travail perdu, jusqu'à concurrence de quatre (4) heures.

Pour être éligible au paiement l'employé devra assister aux funérailles et pouvoir prouver, sur demande, sa présence aux funérailles.

PROCEDURES

A) Le nom de l'employé décédé, le lieu et la date des funérailles ainsi que le nom de l'employé désigné par le Syndicat pour assister aux funérailles devront être signalés au contremaître responsable de ce dernier pour approbation au plus tard la dernière équipe normale de travail de l'employé désigné prédécant la date des funérailles.

B) La contremaître responsable de l'employé ainsi désigné, après consultation auprès du surintendant, autorise ou refuse l'autorisation demandée.

Tout refus d'autorisation devra être raisonnablement motivé. En cas de refus le Syndicat devra désigner un autre employé pour assister aux funérailles et se conformer aux même procédures d'autorisation.

C) Le Syndicat devra hâter sa demande afin d'éviter toute surprise de refus d'autorisation.

D) Lorsqu'un employé est autorisé par la Compagnie celui-ci doit remplir la formule intitulée "demande de congé de deuil" disponible au bureau du personnel. Ceci doit être fait dans les plus brefs délais.

Dans la case "lien de parenté" de la formule en question l'employé doit indiquer ce qui suit:

"témoin désigné par le Syndicat".

19. Délégué Syndical

La Compagnie ne demandera pas à un délégué sybdical de travailler hors de son secteur, à moins qu'il ait une compétence spéciale et rendue nécessaire temporairement hors de son secteur, à cause des besoins de la production. Dans ce cas, la Compagnie avertira en avance le Syndicat.

20. Occupations Intégrées

Les conditions de travail suivants et modifiées s'appliquent dans le cas des employés dont leurs occupations apparaissent dans la Note #7 de l'annexe (A-1):

Période de transition

Une période de deux ans est prévue pour faire la transition.

Mise-à-pied et Rappel

Les mises-à-pieds durant la période de transition s'effectueront selon l'article 4.6 de la convention collective, alors que les rappels se feront par ancienneté dans l'occupation intégrée et avec entraînement lorsque c'est nécessaire, et selon un programme de formation établi.

Progression salariale et connaissances

Â l'intérieur des occupations integrées, l'employé progresse (connaissances et salaire) jusqu'à une limite établie. Cette limite, selon les besoins, est dépassée et l'employé continue de progresser jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de cette échelle salariale. La progression salariale se fait d'après la convention collective.

Rencontres Périodiques

Rencontres périodiques entres les parties pour suivre le dossier.

21. Administration des Articles 6.1 (b) et 6.2 fermeture d'usine sur l'étendue de l'unité de négociation

Pour fins d'administration des articles 6.1 (b) fermeture d'usine, le syndicat et la compagnie reconnaissent que le terme "unité de négociation" signifie l'unité de négociation telle que définie avant le 28 avril '84 et que tout employé de la compagnie. Reçoit entière considération des Compagnies Ateliers d'Ingénierie Dominion et Valmet Dominion avant d'être mis à pied selon l'article 6.2 (a) (fermeture d'usine). (Referer à l'entente de Juin 1984 - A.I.D.-V.D.I.

Nouveaux employés

° Les nouveaux employés dans ces occupations commencent comme débutant et progressent selon l'article 9.2 de la convention collective. Ils seront classés après un an d'apprentissage.

Classes AA et A

° Chacune des nouvelles occupations est divisée en deux classes distinctes: AA et A.

Les employés sont promus selon les besoins de la production et de leurs connaissances et habilité.

Employés sur la liste de rappel

° Les employés sur la liste de rappel au 10 septembre 1985 lorsque rappelés au travail, leur taux de salaire sera ajusté, s'il y a lieu, comme s'ils étaient restés dans l'usine pour la période d'absence en question.

R 22. **Révision de la structure salariale**

La compagnie, par l'entremise des représentants des employés, constate des malaises au niveau de l'équité de la rémunération chez les employés de l'unité de négociation.

La compagnie convient d'étudier ce problème en révisant la structure salariale de façon à rétablir l'équité et reconnaitre l'employé ou un groupe d'employé qui se distingue de l'ensemble des employés de leur occupation.

Cette étude tiendra compte des éléments suivants:

1. L'étude aura 2 objectifs:

   a) vérifier la valeur relative des occupations et d'apporter les correctifs, si nécessaire.

   b) d'établir à l'intérieur de la structure salariale une reconnaissance monétaire pour un groupe d'employé ou un employé qui se distingue.

2. La compagnie convient de donner au syndicat un compte rendu de cette étude 10 mois après la date de ratification.

3. L'objectif des parties est de parvenir à un commun accord sur la réévaluation des tâches. Advenant une divergence entre les parties sur la réévaluation d'occupation(s) et ayant épuisé les moyens usuels pour résoudre le litige, une ou l'autre des parties pourra recourir à la procédure de gried tel qu'établi à l'article 9.17 de la convention collective.

4. L'intention de la compagnie est d'utiliser des critères objectifs pour reconnaitre un groupe d'employé ou un employé seul. Ces critères feront l'objet d'une entente entre les parties avant leur application.

5. Pour que l'employé ou groupe d'employés maintienne cette reconnaisance monétaire il devra en tout temps satisfaire les critères préétablis.

6. Le seul fait de la reconnaissance monétaire pour un groupe d'employé ou un employé ne peut être retenu pour maintenir ces derniers au travail en cas de mise à pied dans leur occupation.

7. Advenant que la réévaluation des tâches implique une augmentation de grade dans une occupation donnée, il sera alors effectif pour les employés de cette occupation, à partir du 27 mars 1986.

8. Si l'évaluation des tâches démontre une diminution de responsabilités dans certaines occupations, il n'y aura pas de réduction du taux de salaire pour les employés actuels affectés.

R 23. <u>Comité conjoint</u>

Un comité conjoint sera formé pour étudier et apporter les correctifs nécessaires sur les problèmes relatifs à l'application des modifications aux occupations énoncées aux documents C-1, et C-1-A déposés par la compagnie le 11 février 1986, et le 24 mars 1986.

Ce comité sera constitué de membres du comité syndical et de membre(s) de la classification à titre de personne(s) ressource(s) et de représentant(s) de l'employeur.

R 24. **Formule d'amendement au régime de retraite**

Durant les récentes négociations, le syndicat a proposé une formule d'amendement au régime de retraite qui permettrait à l'employé de prendre sa retraite avec une rente maximale incluant le supplément à l'âge de 55 ans ou un programme de réduction graduelle de l'âge d'accessibilité à la retraite telle que ci-haut décrite.

En conséquence, la présente confirme l'intention des parties de s'entendre mutuellement sur les éléments du contenu d'une étude actuarielle et des coûts additionnels relatifs à ces éléments, s'il y a.

Le résultat de l'étude actuarielle sera remis au syndicat durant la première année de la convention collective.

Après l'analyse, le syndicat fera rapport à la compagnie.

Il est entendu qu'à la suite de cette remise de l'étude au syndicat, les parties se rencontretont pour discuter des actions appropriées et s'il y a lieu ils entreront en vigueur avant la fin de la 1ère année de la convention collective.

Document: 4097A

5737-2

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-10722

DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION:M-00072-001

SIGNATURE	DEPOT		DU	AU	NB
DATE:	87/10/22	87/10/23	DUREE:		SAL:

EMPLOYEUR

ATELIERS D. INGENIERIE DOMINION
UNE DIV. DE LA CO. GENERALE ELECT..
795 1ERE AVENUE
LACHINE, P.Q.
H8S 2S8

ASSOCIATION

LA LOGE 1660 DE L'ASSOCIATION INT.
DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AEROASTRONAUTIQUE

663, 2IEME AVENUE
LACHINE, P.Q.
H8S 2T3

MUNICIPALITE: 65420

ACTIVITE: 3150

AFFILIATION: IND. (INT.)

REMARQUE
E.V. 795, 1ERE AVENUE LACHINE - 390 SHERBROOKE LACHINE, P.Q.
REVISION DE LA STRUCTURE SALARIALE

Monique Caron/ms — SIGNATURE

87/11/25 — DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

M-72-01

ASSOCIATION INTERNATIONALE des MACHINISTES et des TRAVAILLEURS de l'AÉROASTRONAUTIQUE

INTERNATIONAL ASSOCIATION of MACHINISTS and AEROSPACE WORKERS

87 10 22

LOGE 1660 LODGE

663 - 2e avenue
Lachine, Qué. H8S 2T3

DATE 22 octobre 1987

Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du Travail
255 est, rue Crémazie
Montréal, Qué.
H2M 1L5

MONTREAL MESSAGER
87 OCT 23 14:07

Objet: Convention collective entre
La Loge 1660 de l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aéro-astronautique, 663 - 2e avenue, Lachine, Qué. H8S 2T3 et
Les Ateliers d'Ingénierie Dominion, une division de la Compagnie Générale Electrique du Canada Limitée, 795 - 1ère avenue, Lachine, Qué. H8S 2S8,
en vigueur du 27 mars 1986 au 26 mars 1988
Date d'accréditation: 9 décembre 1946
Dossier: M-72-01

Veuillez trouver ci-inclus cinq (5) exemplaires signés le 22 octobre 1987 de documents illustrant des modifications dont ont convenu les parties citées en titre à leur convention collective.

Ces modifications résultent de l'application de la lettre d'entente No 22 de la dite convention collective. Il s'agit de réévaluation de tâches, dont les effets à la hausse sont rétroactifs au 27 mars 1986 et les effets à la baisse n'affectent pas les employés de la compagnie actuellement membres des classifications touchées.

272 salariés sont régis par la convention collective.

Veuillez, s'il-vous-plaît, accuser réception de ce dépôt suivant l'article 72 du code du Travail du Québec.

Bien à vous

Claude Gingras

Claude Gingras
Agent d'affaires.

c.c. L. Simard, A.I.D.

RÉVISION DE LA STRUCTURE SALARIALE

Suite aux discussions qui eurent lieu entre la Compagnie et le Syndicat au sujet de la révision de la structure salariale, selon les termes d'une lettre d'entente contenue à cet effet dans la convention collective, en vigueur du 27 mars 1986 au 26 mars 1988, ce document comprend les modifications effectuées au cours de l'étude en question et pour lesquelles les parties se sont entendues.
Ces modifications sont rétroactives au 27 mars 1986 à moins d'indications contraires telles qu'entendues entre les parties durant les discussions.

Pour la Compagnie Ateliers d'Ingénierie Dominion Une division de la Compagnie Générale Électrique du Canada Limitée	Pour le Syndicat Le Local 1660 de l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aéroastronautique
	Norman Poirier
Linda Lepage	André Dongier
J. Pratt	R. Bagala
L. Moulin	Daniel Filion
	Claude Gingras

Signé ce 22e jour de octobre 1987.

Doc. 2270S

87 OCT 23 14:07

ANNEXE - A-1

TABLEAU DES CLASSIFICATIONS OCCUPATIONNELLES ET GRADE RESPECTIF

OCCUPATION	CLASSE	CODE	GRADE	SPECIAL
* Affûteur d'outils	AA	017-1	12	
	A	017-2	11	
* Ajusteur assembleur	* AA	019-1	13	Note 5 Occ. 4
	* A	019-2	12	
	* B	019-3	8	
* Aléseuse verticale	* Gen'ste	048-9	16	Note 5 Occ. 2
	* AA	048-1	15	
	* A	048-2	13	
	B	048-3	10	
Balayeur	-	041-9	1	Progression 1
Ébarbeur	A	009-2	10	Progression 3 & notes 1 & 6
	B	009-3	8	Progression 3 & Notes 1 & 6
* Électricien	*AA(EL'NQ)	014-9	17	
	AA	014-1	16	Note 3
	A	014-2	14	
	B	014-3	11	
* Emballeur	* AA	007-1	12	
	A	007-2	9	
* Entretien terrain et bâtiments	-	033-9	11	
* Entretien mécanique	* AA	031-1	16	
	A	031-2	15	
	(Garage	031-9	12)	
	* B	031-3	10	
* Grand centre d'usinage	*Gen'ste	070-9	17	Notes 2&5 Occ. 1
	* AA	070-1	16	
	* A	070-2	15	
* Inspecteur	* AA	025-1	15	Note 4
	* A	025-2	12	
Magasinier d'outillage	A	043-2	7	Progression 2

OCCUPATION	CLASSE	CODE	GRADE	SPECIAL
Manutentionnaire	-	056-9	10	Progression 2
* Marqueur	* AA	030-1	15	
	A	030-2	12	
* Mécanicien en plomberie	-	035-9	14	
Opérateur-mécanicien	1	002-1	14	
du laboratoire hydrau-	2	002-2	13	
lique	3	002-3	12	
	4	002-4	10	
* Outilleur	*Spec.	044-1	17	
	* A	044-2	15	
	* B	044-3	13	
Peintre (peinture & nettoyage au sable)	-	034-9	10	Progression 2
* Perceuse-Opérateur	* AA	013-1	13	Note 5 Occ. 2
	* A	013-2	10	Note 5 Occ. 2
* Petit centre	*Gen'ste	032-9	14	Note 5 Occ. 3
d'usinage	* AA	032-1	13	
	* A	032-2	12	
* Pont roulant-	* AA	008-9	13	
télécommandé	(AA	008-1	11)	
	A	008-2	10	
* Salle d'outillage -	* A	046-2	16	
Machiniste	* B	046-3	12	
	* C	046-4	10	
* Soudeur	Fabr.	050-9	14	
	(Spec.	050-1	13)	
	* AA	050-1	13	
	A	050-2	12	Note 1 et 7
	B	050-3	9	
* Tailleur de métal	* A	039-2	14	
en feuille	B	039-3	10	
* Tour conventionnel - Opérateur	* AA	028-1	13	Note 5 Occ.2
* Tuyauteur	* A	035-2	13	Note 5 Occ.2
	* B	035-3	8	

* NOTE 1: Prime équivalente à la différence entre le maximum du grade 12 et du grade 13. Cette prime s'applique aux soudeurs et aux ébarbeurs travaillant sur "Hot Jobs".

* NOTE 2: Machines dans le groupe:
M-70, 75, 88, 90, 91, 96, 95 (à venir)

NOTE 3: Prime horaire de 0,25$ s'applique et s'intègre au salaire de l'électricien 'AA'.

NOTE 4: Prime équivalente à la différence entre les taux maxima des grades 14 et 15 s'applique et s'intègre au salaire de l'inspecteur 'AA' affecté sur le niveautage de machines-outils.

NOTE 5: Les occupations intégrées sont; le tableau suivant. Les employés affectés par l'intégration ont les mêmes conditions de travail telles qu'énoncées dans cette convention collective et selon la lettre d'entente #20.

OCCUPATION	CLASSE AA	CLASSE A
* 1	Grand centre d'usinage	N/A
* 2	48-9, 48-1, 28-1	48-2, 48-3, 13-1, 13-2
* 3	Petit centre d'usinage	N/A
4	35-02 19-01, 19-2	35-03 19-03

NOTE 6: Une prime de 25 cents l'heure sera accordée au(x) ébarbeur(s) qui se qualifiera (ont) pour effectuer les réparations mineures de soudure ou le travail d'homologie sur les turbines à pelletons (ou de même spécialité).

NOTE 7: Une prime de 25 cents l'heure sera accordée aux employés qui se qualifieront pour opérer la machine: table à brûler.

PROGRESSION SALARIALE SPÉCIALE

PROGRESSION 1: Pour Aide Général et Balayeur

Embauche:	Base
Après 3 mois	Échelon 2
Après 6 mois	Échelon 4
Après 9 mois	Échelon 7

PROGRESSION 2: Pour Manutentionnaire, Peintre (peint ou nettoyage au sable) et Magasinier d'outillage

Embauche:	Base
Après 3 mois	Échelon 1
Après 9 mois	Échelon 3
Après 15 mois	Échelon 5
Après 21 mois	Échelon 7

PROGRESSION 3: Pour Ébarbeur

CLASSE A

Embauche:	Base
Après 3 mois	Échelon 1
Après 6 mois	Échelon 2
Après 9 mois	Échelon 3
Après 12 mois	Échelon 4
Après 18 mois	Échelon 5
Après 24 mois	Échelon 6
Après 30 mois	Échelon 7

CLASSE B

Embauche:	Base
Après 3 mois	Échelon 1
Après 6 mois	Échelon 2
Après 12 mois	Échelon 4
Après 18 mois	Échelon 6
Après 24 mois	Échelon 7

L'ébarbeur peut être débutant pour une période maximum de six (6) mois.

ANNEXE - A-2 -

ATELIER D'USINAGE - EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS À LA SEMAINE

OCCUPATION	CLASSE	CODE	GRADE
Guichetier	AA	184-1	13
	A	184-2	11
* Expéditeur	-	179-9	*13
Magasinier	AA	182-1	8
	A	182-2	6

ANNEXE - A-3 -

ATELIER DE BOBINAGE

OCCUPATION	CLASSE	CODE	GRADE	SPECIAL
Entretien mécanique	A	074-2	16	
	B	074-3	9	
Finissage de barres moulées	-	061-9	2	Progression 2
Formage de barres	-	058-9	4	
Inspecteur-Contrôle de la qualité	-	073-9	7	
Isolation à la main	-	069-9	2	Progression 2
Isolation et Transposition	-	066-9	2	Progression 2
Machine à ruban	-	064-2	5	
Machine à ruban	-	064-3	3	Progression 2
Machine de transposition	-	060-9	3	Progression 2
*Magasinier - Atelier de bobinage	-	175-9	*10	
Moulage sous pression	-	062-9	2	
Armure et Peinture	-	076-9	2	Progression 2
Réservoir à traitement	-	059-9	7	
Salle de traitement	-	063-9	3	Progression 2
Vérification et jauge	-	065-9	5	

PROGRESSION 1:

Embauche: Base
Après 3 mois: Échelon 2
Après 6 mois: Échelon 4
Après 9 mois: Échelon 7

PROGRESSION 2:

Embauche: Base
Après 3 mois: Échelon 1
Après 6 mois: Échelon 2
Après 12 mois: Échelon 4
Après 18 mois: Échelon 6
Après 24 mois: Échelon 7

ANNEXE B-1

TAUX DE SALAIRE REGULIER

ATELIER D'USINAGE ET ATELIER DE BOBINAGE

EN VIGUEUR LE 27 MARS 1987

ECHELONS

Grade	Base	1	2	3	4	5	6	7
1	9.68	9.90	10.10	10.31	10.52	10.72	10.93	11.13
2	9.77	10.00	10.21	10.41	10.62	10.83	11.03	11.24
3	9.88	10.11	10.32	10.53	10.73	10.94	11.14	11.36
4	9.96	10.19	10.41	10.63	10.84	11.04	11.25	11.45
5	10.09	10.31	10.53	10.74	10.96	11.18	11.39	11.60
6	10.24	10.46	10.69	10.91	11.12	11.34	11.56	11.77
7	10.30	10.54	10.76	10.98	11.20	11.41	11.63	11.85
8	10.51	10.75	10.99	11.22	11.43	11.65	11.87	12.08
9	10.64	10.88	11.10	11.33	11.56	11.78	12.01	12.24
10	10.82	11.05	11.29	11.53	11.75	11.98	12.21	12.44
11	10.97	11.22	11.45	11.69	11.93	12.16	12.39	12.62
12	11.14	11.39	11.63	11.87	12.10	12.34	12.58	12.81
13	11.38	11.64	11.90	12.14	12.38	12.62	12.85	13.09
14	11.56	11.80	12.05	12.30	12.55	12.79	13.04	13.29
15	11.73	12.00	12.26	12.50	12.75	13.00	13.25	13.49
16	11.93	12.18	12.43	12.69	12.95	13.20	13.46	13.72
*17	12.15	12.41	12.67	12.93	13.19	13.45	13.71	13.97