



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

02302-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-72-13
Date	Signature: 86-09-03 Réception: 86-09-11	Du: 86-06-03 Au: 88-06-02
	Nombre de salariés régis par la convention collective 6	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Ass. Intern. des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale local 2235 - Intern. Ass.... 663, 2 ^e Avenue Lachine, Qué H8S 2T3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Ateliers d'Ingenierie Dominion Une Div. de la Compagnie Générale Electrique du Canada Limitée Att.: M. Laurent Simard Dir. Ressources Humaines 795, 1 ^{ère} Avenue Lachine, Qué H8S 2S8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>3150 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

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 /sg	86-09-16

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

'86 SEP 11 14 02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

R.

3 JUIN 1986 - 2 JUIN 1988

ENTRE

ATELIERS D'INGENIERIE DOMINION
UNE DIVISION DE LA
COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE DU CANADA LIMITEE
LACHINE, PROVINCE DE QUEBEC

ET

LE LOCAL 2235 DE
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE

CI-APRES DESIGNEE "LE SYNDICAT"

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE:

3141 01 01

PARTIES A LA PRESENTE CONVENTION

ARTICLE 1 LES PARTIES A LA PRESENTE CONVENTION SONT:

- (a) Ateliers d'Ingénierie Dominion
Une division de la
Compagnie Générale Electrique du Canada Limitée
(ci-après désignée la "Compagnie")

et
- (b) Les constables spéciaux et les gardiens de sécurité payés à l'heure des Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée tels que représentés par le local 2235 de l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale.

ARTICLE 2 FINS GENERALES

- 2.1 Le but de cette entente est d'exposer les termes et les conditions de la Convention Collective entre les parties en cause.
- 2.2 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 Collective, ces articles en seraient partie intégrante dès leur entrée en vigueur et selon les conditions transitoires y prévues. Tels articles de lois auront préséance sur la présente Convention Collective, à moins de dispositions contraires contenues dans cette Convention Collective et permises par ces lois.

ARTICLE 3

- 3.1
 - (a) Comme point de référence, la semaine régulière commence à 7:00 a.m. le samedi et se termine à 7:00 a.m. le samedi suivant.
 - (b) Cependant, la semaine régulière d'un employé peut débiter une autre journée que le samedi.
 - (c) La semaine régulière est composée de cinq (5) jours de travail de huit (8) heures chacune selon les heures de l'une des trois équipes, soit:
 - (d) première - 7h à 15h,
deuxième - 15h à 23h,
troisième - 23h à 7h.
- 3.2 (a) Les heures de début et de fin d'équipe mentionnées en 3.1 (d) peuvent être changées par la Compagnie. La Compagnie consultera le Comité syndical avant d'appliquer de tels changements.

(b) La Compagnie donnera un préavis de deux (2) semaines au Syndicat et aux employés concernés avant que soit effectué un changement concernant les heures de travail.

3.3 (a) Une cédule de travail est la liste des heures qu'un employé est avisé qu'il devra travailler dans une période de sept (7) jours, conformément aux articles 3.1 et 3.3 (b).

(b) La Compagnie émettra, le mercredi deux semaines et demie à l'avance, l'horaire de travail de toute semaine cédulée en accord avec l'article 3.1 en suivant, dans la mesure du possible, les règles suivantes: -

(i) Les employés passeront d'une équipe à une autre à toutes les quatre semaines.

(ii) Les employés travailleront huit (8) fins de semaine (samedi et dimanche) consécutives, plus trois (3) jours entre le lundi et le vendredi, suivi de huit (8) fins de semaine de congé.

3.4 (a) Cependant, advenant un incident imprévu entre l'émission selon 3.3 (b) et l'entrée en vigueur d'une cédule de travail, une nouvelle cédule sera émise pour la semaine en question le lundi précédent sa date d'entrée en vigueur et ceci sans pénalité pour la Compagnie.

(b) Dans le cas où une deuxième cédule est émise, selon l'article 3.4 (a), elle remplacera la première cédule et les employés seront tenus de la respecter.

R. (c) Si tels changements de cédule, selon 3.4 (a) et (b), impliquent que six (6) ou sept (7) jours consécutifs sont cédulés pour être travaillés, ces 6e et 7e journées consécutives seront payées au taux de surtemps applicable selon l'article 23, même si la 6e et (ou) la 7e journée consécutive font partie d'une semaine différente (réf. 3.1 (a)) que les cinq (5) jours initiaux ou même si un ou plusieurs des jours initiaux qui avaient été cédulés pour être travaillés ne sont pas travaillés à cause de congés statutaires ou de vacances.

ARTICLE 4 CONGES STATUTAIRES

4.1 Les douze (12) jours suivants sont reconnus comme congés statutaires pour la durée de cette convention collective:

1. St-Jean Baptiste
2. Confédération
3. Fête du Travail
4. Jour de l'Action de Grâce
5. Noël
6. Jour de l'An
7. Vendredi Saint
8. Fête de la Reine
9. 1er congé mobile à être déterminé
10. 2e congé mobile à être déterminé
11. 3e congé mobile à être déterminé
12. 4e congé mobile à être déterminé

4.2 Lorsqu'un congé statutaire payé coïncide avec la journée cédulée de travail d'un employé, alors ce dit congé est observé cette journée, sujet aux exigences de la production.

4.3 Lorsqu'un congé statutaire payé coïncide avec la journée non ouvrable d'un employé, alors ce dit congé est observé par cet employé la journée normale de travail la plus rapprochée au dit congé.

4.4 Les samedis et dimanches ne modifieront pas les prescriptions établies dans ce présent paragraphe.

4.5 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 précédent le congé, tel qu'indiqué par les horloges-poinçons est éligible pour le paiement du congé.

4.6 Nonobstant les dispositions du paragraphe 4.5, l'employé est rémunéré pour le dit congé:

- (a) S'il possède trente (30) jours d'emploi avec la Compagnie; et
- (b) s'il a travaillé pour la compagnie dans les trente (30) jours précédent le dit congé; et
- (c) s'il possède trente (30) jours d'emploi avec la Compagnie et ayant travaillé dans les vingt et un (21) jours précédent le congé, et absent le dernier jour précédent le dit congé à cause de mise à pied;
- (d) s'il s'est absenté le dernier jour de travail régulier précédent le dit congé à cause de maladie personnelle vérifiée, 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;
- (e) s'il a été absent à cause d'accident de travail ou maladie personnelle vérifiée durant pas plus que treize (13) semaines précédent le dit congé.

4.7 Employé réembauché

Les employés qui ont été mis à pied et réengagés conformément à l'article 17.10 et dont le service continu n'a pas été brisé, tel que défini à l'article 17.2 auront droit à des congés dès leur réengagement pourvu qu'ils possèdent les autres qualifications déjà mentionnées.

4.8 Si un employé est tenu de travailler une journée de congé parce que cette journée est comprise dans sa cédule de travail réglementaire et qu'il néglige de travailler cette journée là, il ne sera pas payé pour cette journée de congé à moins que ce changement soit dû à des raisons spécifiées au paragraphe 4.6.

ARTICLE 5 REGLEMENTS DES VACANCES ANNUELLES PAYEES

5.1 L'employé a droit à des vacances annuelles payées conformément à la Loi régissant les vacances payées du Québec et aux dispositions de la présente section.

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

- (a) Le 30 juin passé si l'employé est entré au service de la Compagnie avant le 1er juin 1964.
- (b) Le 31 mai passé si l'employé est entré au service 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 1er juillet au 30 juin passé.

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

Pour fins de vacances, les crédits de service ou l'ancienneté sont ceux avec la Compagnie les Ateliers d'Ingénierie Dominion, comme mentionnés à l'article 17.1.

5.3 Restauration de crédit de service pour fins 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.

5.4

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

<u>Etat des crédits de service au 31 mai ou 30 juin passé selon l'employé</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Paie de vacances</u>
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
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

<u>Etat des crédits de service au 31 mai ou 30 juin passé selon l'employé</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Paie de vacances</u>
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 (4) semaines régulières au taux de salaire courant*.
Vingt-trois (23) ans, moins de trente (30) ans	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines régulières au taux de salaire courant*
Trente (30) ans, et plus	Six (6) semaines	Six (6) semaines régulières au taux de salaire courant*

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

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 au 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.

5.5 Absence pour mise à pied, maladie ou accident

(a) La paie 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 8.9 ou 8.10 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 paie 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 12 mois. Quand la durée de l'absence excède douze (12) mois, la paie de vacances de cet employé sera calculée au prorata du service actif total au cours de son année réglementaire moins tout autre paiement de vacances reçu pour cette année réglementaire.

5.6 Période de vacances

Il est entendu que les employés ayant droit à moins de quatre (4) semaines de vacances payées devront prendre leurs vacances entre le 31 mai et le 30 septembre. Les employés ayant droit à quatre (4) semaines ou plus de vacances payées pourront prendre leurs vacances durant l'année réglementaire comme mentionné à 5.2.

5.7 Concernant le choix de la période de vacances annuelles payées, la préférence est accordée aux employés par ordre décroissant de service dans l'unité de négociation. Entre le 15 et le 31 mars, les employés choisiront la période qu'ils désirent prendre leurs vacances.

5.8 Pas plus de deux (2) employés ne peuvent prendre leurs vacances en même temps.

5.9 Terminaison d'emploi

L'employé quittant ou congédié de la Compagnie et qui a droit à deux (2) semaines ou moins, trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances à la fin de l'année réglementaire reçoit une allocation de vacances calculée respectivement au prorata basé sur 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de ses revenus normaux (à temps simple) au cours de l'année réglementaire courante.

5.10 Remise de la paie de vacances

La paie réelle de vacances est remise à l'employé selon le cas, avant son départ pour vacances réglementaires ou après sa cessation d'emploi avec la Compagnie. Une semaine avant son départ pour ses vacances réglementaires, l'employé recevra un relevé de paie réelle de vacances.

5.11 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 de la partie de ses vacances annuelles excédant deux (2) semaines.

5.12 Si un congé payé, sujet aux dispositions de l'article 4, congés statutaires, est observé durant les vacances d'un employé, il n'est pas considéré comme faisant partie de ses vacances et cet employé reçoit une journée additionnelle de vacances payées.

ARTICLE 6 RETENUES

Il ne sera fait de retenues sur les salaires, sauf celles exigées par la loi, que sur autorisation écrite de l'employé.

ARTICLE 7 RETENUE SYNDICALE

- (a) Pour la durée de cette Convention, la Compagnie acceptera une autorisation de retenue syndicale de tout employé qui en fera la demande en remplissant une formule fournie par la Compagnie et préalablement approuvée par l'Union. Ces retenues syndicales seront remises à l'Union mensuellement.
- (b) Comme condition d'emploi, chaque employé régi par cette Convention doit autoriser, au moment de l'embauche, la Compagnie à déduire de ses gains, un montant égal aux contributions syndicales.

ARTICLE 8 SECURITE ET SANTE

- (a) La Compagnie continuera de prendre les précautions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail. Dans les cas où, selon la Compagnie, des vêtements spéciaux, des lunettes de sécurité (avec ou sans verres prescrits) et autres accessoires protecteurs ordinaires sont requis pour protéger les employés, ces articles seront fournis par la Compagnie.
- (b) Les représentants de l'Union pourront rencontrer les représentants de la Compagnie dans le but de discuter de sujets d'intérêt mutuel et s'organiseront pour mener régulièrement des inspections de sécurité. La Compagnie se conformera à la loi.

ARTICLE 9 PAIE LORS D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL

- (i) Un employé qui s'est blessé dans un accident pendant qu'il travaillait sera payé à son taux régulier pour le temps perdu le jour où il s'est blessé. S'il s'est blessé durant les heures de travail supplémentaire ou durant l'équipe du soir, la prime de temps supplémentaire et la prime d'équipe s'appliqueront.
- (ii) La Compagnie s'engage à fournir le transport et payer le temps passé par les employés durant leurs heures d'équipe régulière à des traitements médicaux à la salle des premiers soins de la Compagnie ou à l'hôpital le plus rapproché quand de telles visites sont requises dû à un accident de travail arrivant sur l'emplacement de la Compagnie.

- (iii) La Compagnie s'engage à payer les visites requises par la Commission de la 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.

ARTICLE 10 COMITE DE L'UNION

L'Union convient de faire connaître à la Compagnie les noms des membres d'un Comité nommé par l'Union pour traiter avec la Compagnie de toutes questions ou griefs provenant de l'application de la présente Convention, ainsi que des changements qui peuvent se produire de temps à autre dans ce Comité. Tous les membres du Comité seront des employés de la Compagnie, et s'il leur faut s'absenter du travail pour s'acquitter de leur devoir comme membres du Comité, ils consulteront le Directeur responsable du service de Sécurité et s'entendront avec lui au sujet de leur travail avant de quitter leur poste.

L'Union reconnaît et convient que les membres du Comité ont des devoirs réguliers à accomplir de par leur emploi, et qu'ils ne prendront que le temps raisonnablement nécessaire durant les heures de travail pour s'occuper de l'administration de la présente Convention.

- R. Une fois par mois ou lorsque nécessaire la Compagnie, i.e. le Superviseur immédiat, rencontrera le Syndicat pour discuter des problèmes courants autres que les griefs. Cette rencontre aura lieu durant l'équipe de jour et le salaire des représentants syndicaux sera payé par la Compagnie à temps simple.

ARTICLE 11 CONGE DE DEUIL

- 11.1 L'employé qui est éprouvé par le décès d'un proche parent, a droit à un congé de deuil payé à son taux régulier, pour chacune des journées du congé qui coïncide avec un jour régulier de travail dans les cas suivants:

- 11.1.1 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

11.1.2 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

11.2 Le congé de deuil de trois (3) jours commence à partir du début de l'équipe de l'employé, suivant immédiatement le décès, qu'elle coïncide ou non avec une journée régulière de travail.

11.3 Paielement supplémentaire

11.3.1 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, époux, père ou mère, enfant), reçoit un paiement au taux régulier jusqu'à la fin de l'équipe la plus rapprochée.

11.3.2 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 le congé hebdomadaire du gardien et que la journée des funérailles tombe durant la semaine ouvrable suivante.

ARTICLE 12 PERMIS D'ABSENCE POUR AFFAIRE SYNDICALE

(a) La Compagnie accordera des permis d'absence raisonnables sans salaire aux délégués de l'Union chaque fois que nécessaire pour s'occuper des affaires de l'Union.

(b) Tout employé élu comme officier d'Union permanent et à qui on accorde un congé d'absence tel qu'indiqué ci-dessus, aura droit à un traitement spécial en ce qui concerne son réengagement à la fin de son terme d'office syndical. Si, à ce moment, il y a une vacance conforme à sa situation et son expérience, on lui donnera la préférence sur les autres candidats.

ARTICLE 13 COOPERATION

L'Union convient de collaborer avec la Compagnie et appuiera tous les règlements raisonnables de cette dernière.

Durant le terme de la présente Convention, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lockout, et l'Union convient qu'il n'y aura pas de ralentissement du travail, ni de grève ni aucun autre arrêt ou dérangement du travail.

ARTICLE 14

EGALITE DE TRAITEMENT

- (a) La Compagnie et chacun de ses agents s'engagent à ne pas faire de distinction, à ne pas intervenir, à ne pas exercer de restriction ou de contrainte dans le cas d'aucun employé parce qu'il est membre de l'Union; l'Union ne forcera pas les employés à s'enrôler dans ses rangs, ni ne distribuera de propagande, ni ne transigera aucune autre affaire de l'Union durant les heures de travail, sauf tel que prévu aux présentes.
- (b) Il ne sera tenu aucune assemblée du Syndicat sur les lieux de la Compagnie, à moins d'autorisation préalable d'un représentant de la Compagnie dûment mandaté à cet effet.
- (c) La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage, où il pourra afficher ses avis d'assemblées syndicales ou autres avis, à condition que ces avis ne soient pas dirigés contre la Compagnie.

Le Syndicat fera parvenir une copie de chaque avis au Spécialiste des Relations ouvrières de la Compagnie, vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

ARTICLE 15

SALAIRES

15.1

- a) Les taux de salaire en vigueur pour la durée de la présente convention collective apparaissent à son annexe "A".

- b) Indexation du salaire au coût de la vie

Bien qu'inopérante, la formule d'indemnité de vie chère suivante est maintenue: valeur de \$0.01 l'heure pour chaque 0.32 d'un point de hausse de l'I.P.C. s'intégrant au salaire.
Indice de référence: 1971 = 100.

- c) Le mode de calcul du salaire en cas de retard au travail apparaît à l'annexe "B".

15.2

Augmentations automatiques

- a) L'employé rémunéré à l'étape de base de sa classification recevra une augmentation à la première étape seulement après trois (3) mois de service continu dans sa classification.
- b) L'employé actif qui n'est pas au taux maximum de rémunération de sa classification occupationnelle recevra une augmentation de salaire à tous les six (6) mois de service continu.

15.3 Prime pour constable

Un constable ayant assumé la responsabilité d'un sergent recevra une prime de trente cents (0,30\$) l'heure en plus de son salaire normal pendant qu'il s'acquitte de telles responsabilités.

15.4 Prime d'équipe

R. Une prime d'équipe de trente-cinq cents (0,35\$) l'heure est ajoutée au taux de salaire régulier de l'employé travaillant en rotation sur les trois équipes.

ARTICLE 16 CLASSIFICATIONS

Les employés seront classés par la Compagnie selon les classifications détaillées contenues dans l'annexe "A" et chaque employé ainsi classé aura droit au taux minimum de salaire établi pour sa catégorie.

ARTICLE 17 ANCIENNETE

17.1 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.

17.2 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 17.11.
- (d) Etre rappelé au travail suite à une mise à pied dans les délais prévus au paragraphe 17.11 mais ne pas se présenter au travail en-deça des limites de temps prescrites au paragraphe 17.12.

17.3 Un employé possédant un (1) an 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.

17.4 Période de probation

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

17.5 Mise à pied

Dans tous les cas de mise à pied, les employés seront classés d'après leur classification occupationnelle et leur service continu, le dernier engagé inscrit au bas de la liste. Le service continu total avec la Compagnie, dans la classification occupationnelle, est le facteur dominant dans ces mises à pied pourvu que les employés qui restent soient capables de satisfaire aux exigences normales du travail.

17.6 Les employés transférés comme agents de sécurité et venant de quelconque endroit de la Compagnie seront considérés comme de nouveaux employés dans l'unité de négociation.

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

(a) L'employé concerné est mis à pied à son dernier jour de sa semaine régulière 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 17.7 (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.

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

17.9 La Compagnie convient de fournir au comité du Syndicat, une liste d'ancienneté confidentielle indiquant le nom des employés devant être mis à pied. Cette liste est remise au Syndicat au moins une (1) semaine précédant l'avis de mise à pied de l'employé.

Le Syndicat et la Compagnie sont tenus de ne pas divulguer ces informations avant que l'employé n'en soit avisé par la Compagnie selon les dispositions de l'article 17.7 de cette présente Convention.

Rappel après une mise à pied

17.10 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 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.

17.11 Droit et éligibilité au rappel

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 un (1) an et plus 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.

17.12 Un employé doit aviser la Compagnie de son intention de revenir au travail dans les quatre (4) jours de la réception d'un avis de rappel au travail selon l'article 17.10 et être revenu au travail dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis de rappel au travail, s'il est sans emploi et dans les quatorze (14) jours s'il est employé ailleurs.

17.13 Sur demande, la Compagnie remettra au comité de l'Union, une liste de tous les noms des employés alors couverts dans la présente Convention et la durée de service continu de chacun d'eux dans l'unité de négociation.

Advenant que l'ancienneté de l'employé avec la Compagnie serait différente de l'ancienneté de l'unité de négociation, la Compagnie fera parvenir au Syndicat, une confirmation écrite de l'ancienneté de l'employé dans l'unité de négociation.

ARTICLE 18

TERMINAISON D'EMPLOI ET SUSPENSION

- 18.1 (a) La Compagnie ne peut mettre fin à l'emploi, ni suspendre un 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 ne quitte les lieux de la Compagnie, les raisons de cette terminaison d'emploi ou suspension et l'employé concerné peut, à sa discrétion, être accompagné d'un représentant syndical lors de cette rencontre; il aura le droit de s'entretenir avec son représentant syndical pour une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux de la Compagnie.
- (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.

18.2 Recours de l'employé

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 dernière étape de procédure interne des griefs. Un tel recours doit être fait dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la date de la terminaison d'emploi ou la suspension de l'employé concerné.

- 18.3 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 pleine compensation pour le temps perdu à son taux de salaire régulier pour le temps qu'autrement il aurait travaillé, moins tout autre revenu provenant d'autres sources d'emploi, ou par tout autre arrangement juste et équitable.

- 18.4 Les billets disciplinaires dans le dossier d'un employé seront annulés après douze (12) mois de leur date d'émission. Cette période de douze (12) mois inclut congés de deuil, vacances annuelles, congés de juré ou de témoin, congés statutaires et exclut toute autre absence.

ARTICLE 19

CONVOCAION COMME JURE

- (a) Lorsqu'un employé doit s'absenter au cours d'une journée régulière de travail cédulée afin de comparaître pour la sélection et (ou) de servir comme juré, il devra être payé pour ces journées dont il sera absent du travail pour cette raison à son taux horaire régulier, incluant la prime d'équipe et toute autre prime qu'il a droit lorsqu'il travaille moins tout autre horaire ou dédommagement qui lui ont été payés comme juré. Un tel paiement ne doit pas excéder huit (8) heures pour chaque jour d'absence. Un employé ne sera pas tenu de se rapporter au travail sur la 2e et 3e équipe si durant la journée il doit comparaître pour la sélection et (ou) servir comme juré.
- (b) Aucun paiement additionnel ne sera fait s'il est nécessaire pour un employé de servir comme juré un jour durant lequel l'employé n'est pas cédulé pour travailler, ni durant les congés statutaires, vacances ou permission d'absence autorisée pour autre raison.
- (c) Les mêmes dispositions s'appliqueront pour les employés appelés à servir comme témoin en cour par voie de subpoena. L'employé sera payé à condition qu'il produise ce subpoena à la Compagnie.

ARTICLE 20

MODIFICATION ET (OU) CESSATION D'EMPLOI

Pour les fins de cette section, les définitions s'appliquent:

20.1

- (a) Changement technologique signifie une modification apportée au mode de travail dans l'unité de négociation 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 signifie la terminaison et l'arrêt définitif de toutes ou une partie des opérations de la Compagnie dans le département de sécurité résultant au retrait d'un employé de sa classification occupationnelle sans programme visant à reprendre, au nom de la Compagnie, les activités dans le département de sécurité. La terminaison et l'arrêt définitif des opérations causés directement par une grève, un ralentissement ne peuvent être assimilés 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 à l'intérieur de l'unité de négociation.
- (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.

20.2

- (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, s'il choisit l'option 20.3 (b-ii), son nom figurera sur une liste de rappel, de même durée que dans l'article 17.11 de cette Convention (intitulé "employés mis à pied selon l'article 20") et il recevra entière considération pour un entraînement à un autre poste dans l'unité de négociation lorsqu'une ouverture se présentera.
- (i) Advenant le cas où, dans un autre unité de négociation pour la Compagnie, un poste vacant ne pourrait pas être comblé par un membre de la dite unité, l'employé visé par 20.2 (b) recevra entière considération à l'intérieur des limites de la durée mentionnée à 17.11 avant tout candidat de l'extérieur.

20.3

- (a) La Compagnie convient d'aider l'employé mis à pied selon (a), (b) ou (c) de 20.1 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 ou terminaison d'emploi. 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 années complète d'ancienneté, plus 1/4 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.

(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 20.2 (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 $\frac{3}{8}$ 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 prévaloir d'un remboursement pour frais de formation allant jusqu'à 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.

20.4 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.

20.5 (a) Dès que l'implantation d'un changement technologique est décidé par la compagnie, des discussions sur l'implantation seront amorçées 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 qui 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. 20.6

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 20.3 (a)) à l'expiration de ses droits de rappel pourvu qu'il n'ait pas refusé l'opportunité d'être rappelé au travail. (rappel indéfini)

ARTICLE 21 REGLEMENTS DES DIFFERENDS

Les différends ou les griefs seront discutés par les représentants de la Direction et par le Comité des griefs. La procédure suivante sera observée:

- (a) L'employé, seul ou en compagnie de son représentant syndical, peut soumettre le différend à son Superviseur immédiat dans les dix (10) jours suivant la cause du grief ou de la plainte.
- (b) Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision rendue par le Superviseur immédiat ou si aucune décision n'est rendue par ce dernier dans un délai de cinq (5) jours ouvrables alors le Syndicat peut soumettre une déclaration écrite du grief au patron du Superviseur immédiat de la Compagnie.

Une audition de grief sera tenue dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception, par le patron du Superviseur immédiat.

A cette audition de grief, la Compagnie sera représentée par le patron du Superviseur immédiat des services de Sécurité et par le Spécialiste des Relations syndicales. Le Syndicat sera représenté par le plaignant ou l'un des plaignants et un représentant syndical.

Une décision écrite sera rendue au Syndicat par le patron du Superviseur immédiat de la Compagnie dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant l'audition.

- (c) Si le Syndicat n'est pas satisfait par la décision rendue par le patron du Superviseur immédiat alors le Syndicat pourra, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette décision, soumettre l'objet au Directeur des Relations aux employés de la Compagnie ou à son Délégué.
- (d) Toutes les décisions auxquelles en seront venus la Compagnie et le Comité seront finales et engageront la Compagnie, le Comité et l'employé ou groupe d'employés concernés.
- (e) Les cas à traiter selon les dispositions du présent article seront normalement discutés durant les heures de travail, mais les discussions prolongées pour régler les différends se feront en dehors des heures de travail.

ARTICLE 22 ARBITRAGE

- (a) 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,
- (i) porté devant un arbitre en conformité avec le Code du Travail du Québec,

ou

 - (ii) 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.
- (b) 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 par 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.
- (c) Dans un délai de dix (10) jours de travail (ou 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.
- (d) La décision de l'Arbitre sera compatible avec les dispositions de la présente Convention Collective et en aucun cas l'Arbitre aura le pouvoir de changer, modifier, ajouter ou amender la présente Convention.
- (e) L'Arbitre aura le "pouvoir exclusif" de modifier une mesure disciplinaire ou congédiement administratif et suspension administrative prise par la Compagnie vis-à-vis un employé.
- (f) L'Arbitre sera prié de rendre sa décision dans les trente (30) jours civiques suivant l'audition de la cause.
- (g) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.
- (h) 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.
- (i) Les dépenses encourues relativement aux offices de l'Arbitre seront partagées également entre les deux parties à la présente Convention.

ARTICLE 23 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

23.1 REGLE GENERALE

- a) Afin d'identifier les heures normales et les heures de temps supplémentaires, chaque journée est réputée commencer à 7:00 a.m. et de terminer à 7:00 a.m. la journée suivante pour la première équipe; est réputée commencer à 15:00 p.m. et se terminer à 15:00 p.m. la journée suivante pour la deuxième équipe; est réputée commencer à 23:00 p.m. et se terminer à 23:00 p.m. la journée suivante pour la troisième équipe.
- b) Dans le cas d'heures de travail continues qui chevauchent les équipes, les conditions décrites aux articles 23.2 (a) et 23.2 (b) (1) ci-dessous s'appliqueront.

23.2 Pour le temps supplémentaire, les employés seront payés comme suit: à moins qu'un tel surtemps soit le résultat d'une entente personnelle entre deux employés, ou encore le temps normal requis pour changer de quart.

(a) Temps et demi

- (1) Pour toutes les heures au-delà de huit (8) heures par jour.
- (2) Pour les premières huit (8) heures travaillées le premier jour de congé. (6e jour)
- (3) Pour les huit (8) premières heures travaillées la journée d'observance d'un congé statutaire en plus de la paie normale du congé si l'employé est éligible à celle-ci.

(b) Temps double

- (1) Pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures par jour.
- (2) Pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures pour le premier jour de congé, la journée d'observance d'un congé statutaire et d'une 6e journée consécutive de travail.
- (3) Pour toutes les heures travaillées le deuxième jour consécutif de congé.

(c) Distribution du surtemps

Le surtemps sera distribué aussi équitablement que possible.

23.3 SUBSIDE POUR REPAS

- R. Un subside pour repas au montant de 3,00 \$ lorsque l'employé doit travailler deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire sans préavis avant le début de son équipe normale de travail.

ARTICLE 24 RAPPEL AU TRAVAIL

24.1 DEFINITION

Rappel au travail désigne l'action de rappeler ou de demander à un employé de se présenter au travail avant le début de la prochaine équipe normale de travail. Le rappel se termine avec le début de la prochaine équipe normale de travail.

24.2 REMUNERATION

- a) L'employé qui travaille en rappel est payé à taux supplémentaire pour les heures ainsi travaillées en conformité avec les dispositions de l'article 23, avec paiement minimum équivalent à quatre (4) heures à son taux de salaire régulier.

b) Rappel dans les dix (10) heures

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 l'article 23 pour toutes les heures continues travaillées suite au rappel incluant les heures travaillées durant sa prochaine journée régulière de travail.

- c) Nonobstant les dispositions contenues au paragraphe 24.2 (b) l'employé qui, pour des raisons approuvées par la Compagnie, ne peut travailler jusqu'à la fin de sa prochaine équipe normale de travail peut être payé à taux supplémentaire pour les heures de travail sur cette équipe.

ARTICLE 25 DUREE DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE

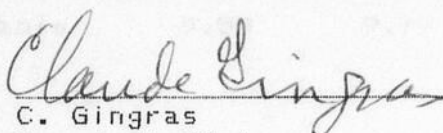
- R. 25.1 Cette Convention entre en vigueur le troisième jour de juin 1986 et demeure en vigueur pour une période de deux (2) ans jusqu'au 2e jour de juin 1988 à laquelle date elle doit expirer à moins de changement par consentement mutuel des parties.
- 25.2 Le renouvellement de la Convention Collective sera soumis aux prescriptions énoncées à cet effet dans le Code du Travail.
- 25.3 Advenant le cas où, un avis de terminaison ayant été donné, et qu'alors les parties désirent négocier, soit une nouvelle Convention, ou un amendement à la présente Convention, alors la présente Convention sera considérée en force jusqu'à ce qu'une période de temps raisonnable se soit écoulée pour découvrir que les parties ne peuvent en venir à une entente.
- 25.4 Les lettres d'entente et annexes de cette convention en sont parties intégrantes.

ARTICLE 26 AVIS

Tout avis à envoyer à l'union, en vertu des présentes, sera tenu pour effectivement signifié quand il aura été envoyé par la poste à la Loge 2235, Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, à la dernière adresse connue, et tout avis à signifier à la compagnie sera tenu pour effectivement signifié quand il aura été adressé à la compagnie, 795 - 1ère avenue, Lachine (Québec).

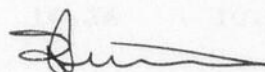
La présente convention collective est signée au nom des parties par leurs représentants autorisés le *3 septembre* 1986.

Représentant l'Association
Internationale des Machinistes
et des Travailleurs de l'Aéro-
spatiale, Local 2235

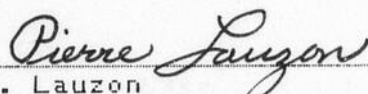


C. Gingras
Agent d'affaires
Local 2235, A.I.M.

Représentant la compagnie,
Ateliers d'Ingénierie Dominion



L. Simard
Directeur, Ressources humaines



P. Lauzon
Président d'atelier
Local 2235, A.I.M.



T.D. Barrington
Directeur, Services et
Communications



M. Blue
Délégué syndical
Local 2235, A.I.M.

TAUX DE SALAIRES MINIMA ET MAXIMA PAR CLASSIFICATIONR. En vigueur le 3 juin 1986

	Base	1	2	3	4	5
Chef	10.43	10.70	10.97	11.24	11.51	11.77
Sergent	9.87	10.10	10.36	10.62	10.88	11.13
Constable	9.55	9.79	10.02	10.26	10.50	10.73

R. En vigueur le 3 juin 1987

	Base	1	2	3	4	5
Chef	10.74	11.02	11.30	11.58	11.86	12.12
Sergent	10.17	10.40	10.67	10.94	11.21	11.46
Constable	9.84	10.08	10.32	10.57	10.82	11.05

MODE DE CALCUL DU SALAIRE EN CAS DE RETARD AU TRAVAIL

- B.1 On ne tient pas compte des retards de trois (3) minutes et moins après le début de l'équipe régulière de travail de l'employé dans le calcul de sa paie.
- B.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.
- B.3 On ne tient pas compte des retards de soixante (60) minutes ou moins dans le calcul du travail supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE "1

La présente confirme l'intention de la Compagnie de rendre disponible au 1er mai de chaque année les vêtements d'été et au 1er octobre de chaque année les vêtements d'hiver, aux employés ayant droit à ces vêtements.

Entre autres les vêtements sont:

- Coupe-vent de printemps et d'automne, la quantité (1) estimation du port de ces vêtements 6 mois par année, renouvelable à tous les 2 ans d'année de calendrier.
- Chaussures sont renouvelables deux fois par année de calendrier.

LETTRE D'ENTENTE "2

La centrale d'information des téléphones rouges en opération dans la maison des gardiens sera maintenue.

LETTRE D'ENTENTE 3

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 rencontreront 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.