

NOM

NO

05268-8

C.A.E. 3360 NO.CONV. 52688
AFFIL. 7 NB.EMPL. 30
EMP.CDUV. 0 ET.GEOD. 65180 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M15417001
DATE ENR.841015

05268-8

C.7.86.03.M.243

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-15417-01
AFFAIRE: MD-112-02-86

MONTREAL, le 17 mars 1986

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
EN COMMUNICATION ET EN ELECTRICITE
DU CANADA - (CTC - FTQ)

Section locale 555

800 est. boulevard De Maisonneuve

Bureau 1401

Montréal (Québec)

H2L 4L8

(AUPARAVANT: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
EN COMMUNICATION, ELECTRONIQUE,
ELECTRICITE, TECHNICIENS ET
SALARIES DU CANADA (CTC)
Section locale 555
800 est. boul. De Maisonneuve
Bureau 1401
Montréal (Québec)
H2L 4L8)

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

AUTOMATEC

7700 rue De Lamartine

Ville d'Anjou (Québec)

H1J 2A8

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le
7 février 1972 et modifiée les 20 novembre 1974, 24 juillet
1975, 14 novembre 1978 19 janvier 1981 et le 5 avril 1984,
l'association accréditée représente:

*"Tous les employés salariés au sens
du Code du Travail à
l'exception des employés
de bureau".*

DE:

AUTOMATEC

7700, rue De Lamartine

Ville d'Anjou (Québec)

H1J 2A8

80 0017 1.07

VU la requête en amendement soumise le 24 février 1986 par les parties pour que la nouvelle désignation de l'association accréditée apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT que cette requête est conjointe;

CONSIDERANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné MODIFIE l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

"SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES EN
COMMUNICATION ET EN
ELECTRICITE DU CANADA -
(CTC - FTQ)"
Section locale 555
800 est, boul. De Maisonneuve
Bureau 1401
Montréal (Québec)
H2L 4L8



Robert LEVAC,
Commissaire général du travail.

/mpp





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

DÉPÔT

Dépôt N°:

84 08 049

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

05268-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-15417-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-06-15	84-06-27		84-06-15	86-06-01	30

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. des Trav. en Comm. Elec. Electri. Tech. et Sal. du Canada CTC sec. loc. 555 - 1650 rue Thierry Lasalle, QC. H8N 2K4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Automatec 7700 de Lamartine Ville D'Anjou, QC. H1J 2A8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> BG Checo International Limitée Att: Mme Gertrude Falardeau 110 Boul. Crémazie O. Montréal, QC. H2P 1B9	Région <u>06-06</u> Activité <u>3350 (5)</u> Affiliation <u>9</u>

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

- Entente: Rétroactivité signée: le 15 juin 1984.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMillen/dg <i>Odette M.</i>	84-08-08

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

15417-01
Convention
Entente

ENTENTE ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE, ÉLECTRICITÉ,
TECHNICIENS ET SALARIÉS DU CANADA
(CTC, FTQ, SECTION LOCALE 555)

ci-après appelé, le "SYNDICAT"

ET

AUTOMATEC
(usine du 7700, rue de Lamartine,
Ville d'Anjou, Québec)

ci-après appelée, la "COMPAGNIE"

REC. JUN 27 11 48

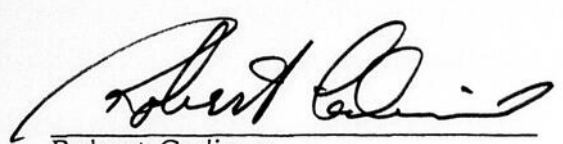
Dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail signée le
15 juin 1984, les parties conviennent que:

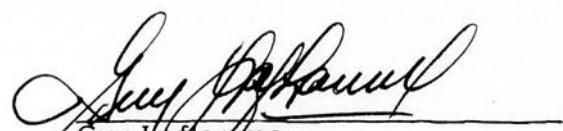
pour la période du 1er juin au 15 juin 1984 inclusivement, les
employés sur la liste de paie le 15 juin recevront un montant égal à
la différence entre les gains en vigueur le 31 mai 1984 et ce qu'ils
auraient gagné en vertu de l'application des nouveaux taux prévus le 15
juin 1984, et ce, pour les heures travaillées effectivement durant la
période ci-haut mentionnée.

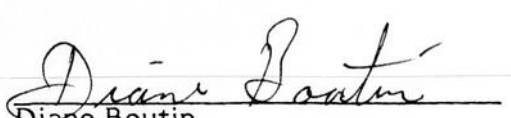
FAIT ET SIGNÉ À MONTRÉAL, LE 15 JUIN 1984.

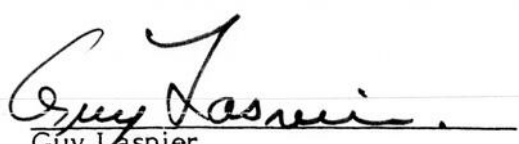
SYNDICAT

AUTOMATEC


Robert Cadieux
Représentant syndical


Guy Laflamme
Directeur


Diane Boutin
Présidente


Guy Lasnier
Chef de la production

ARTICLE 1 - OBJET

1.01

1.02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

AUTOMATEC
(usine du 7700, rue de Lamartine,
Ville d'Anjou, Québec)

ci-après appelée, la "COMPAGNIE"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE, ÉLECTRICITÉ,
TECHNICIENS ET SALARIÉS DU CANADA
(CTC, FTQ, SECTION LOCALE 555)

ci-après appelé, le "SYNDICAT"

'84 JUN 27 11 49

ARTICLE 1 - BUT GÉNÉRAL

1.01 Les parties aux présentes désirent, par cette convention collective, promouvoir et améliorer les relations industrielles et économiques entre le Syndicat, les employés et la Compagnie.

1.02 Dans cette convention, les mots "employé" et "employés" signifient un employé ou des employés régis par cette convention collective. Là où on emploie le masculin, il doit être interprété comme voulant dire employés des deux (2) sexes.

1.03 Employé temporaire

Dans cette convention, les mots "employé temporaire" signifient un employé embauché pour une période de temps limitée n'excédant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables, ou toute autre période plus longue convenue spécialement avec le Syndicat et l'employé.

Lors de son embauchage, l'employé sera avisé du caractère temporaire de son emploi.

Les employés temporaires ne pourront être affectés à des tâches habituellement occupées par les employés de l'unité d'accréditation. Ces employés temporaires seront embauchés principalement à cause de leur compétence reconnue ou parce qu'ils détiennent une carte de compétence exigée à l'affectation d'un travail. Il est entendu qu'un tel employé ne pourra effectuer d'autres travaux que ceux reliés à la spécialité pour laquelle il a été embauché temporairement.

1.04 Embauche temporaire d'étudiants

La Compagnie pourra embaucher temporairement des étudiants d'été durant les mois de mai, juin, juillet et août pourvu que les employés mis à pied soient rappelés au travail conformément aux modalités de l'article 8.10. Le nombre d'étudiants sera déterminé par rapport au nombre d'employés permanents en place selon le tableau suivant:

0 - 10 =	1 étudiant
11 - 15 =	2 étudiants
16 - 20 =	3 étudiants
21 - 25 =	4 étudiants
26 et plus =	5 étudiants (maximum)

Il est entendu que les étudiants d'été n'effectueront pas de travail en dehors des heures normales de travail à moins que les employés requis ne soient pas disponibles en vertu de l'application des dispositions des articles 11.07 et 11.08.

- 1.05 Tout embauchage en vertu des articles 1.03 et 1.04 devra être préalablement discuté avec le Syndicat.
- 1.06 Les modalités des articles relatifs à l'ancienneté (article 8), à la procédure de griefs (article 27) et l'arbitrage (article 28) ne s'appliqueront pas aux employés temporaires et étudiants d'été embauchés conformément aux articles 1.03 et 1.04.

ARTICLE 2 - DÉFINITION DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

- 2.01 L'unité d'accréditation, visée par la présente convention collective, comprend tous les employés salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau et des employés cléricaux de l'usine (planification et méthode) travaillant à l'usine de Automatec, située au 7700, rue de Lamartine, Ville d'Anjou.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif des employés formant l'unité d'accréditation définie à l'article 2 pour tout ce qui a trait aux salaires, aux heures et aux conditions de travail.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Tous les employés embauchés après la date de la signature de la présente convention et pendant la durée de cette convention, et tous les employés présentement à l'emploi de la Compagnie, devront devenir membres en règle du Syndicat comme condition d'emploi à moins d'être expulsés, suspendus ou refusés par le Syndicat. Dans ce cas, ils pourront conserver leurs emplois mais devront payer la cotisation syndicale.
- 4.02 La Compagnie prélèvera hebdomadairement les cotisations syndicales tel que prévu à l'article 47 du Code du travail à l'exception des employés qui, selon l'article 8.03 (deuxième paragraphe) de la convention collective de travail, ne feront plus partie de l'unité de négociations au cours de la durée de la présente convention.
- 4.03 Les sommes perçues devront être remises par chèque payable à l'ordre du Syndicat. Ce chèque ainsi qu'une liste détaillée des retenues seront remis au Secrétaire-trésorier du Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada, CTC, FTQ, dans les vingt (20) jours qui suivent la fin du mois pendant lequel les déductions furent effectuées.

- 4.04 Il est entendu et convenu que le Syndicat ne tiendra pas la Compagnie responsable de toute réclamation qui pourrait lui être faite par un ou plusieurs employés au sujet des sommes retenues sur les salaires tel que prévu ci-dessus.

ARTICLE 5 - DISCRIMINATION

5.01 Discrimination

La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne faire aucune discrimination vis-à-vis les employés en raison de leur couleur, race, origine ethnique, religion, âge, sexe, orientation sexuelle ou du fait qu'ils soient membres ou non du Syndicat.

ARTICLE 6 - DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 6.01 Sous réserve seulement des dispositions stipulées dans cette convention, le Syndicat reconnaît qu'il est exclusivement du domaine de la Compagnie d'assurer la surveillance, l'administration et le contrôle des affaires de la Compagnie ainsi que le fonctionnement de l'usine; la Compagnie a le droit d'établir les règlements qu'elle considère nécessaires au bon fonctionnement et l'efficacité de ses affaires. La Compagnie accepte de fournir au Syndicat une copie de tout règlement d'usine de la Compagnie, nouveau ou modifié, deux (2) jours avant l'affichage.

Les droits de la direction tels que stipulés dans la présente convention collective de travail, seront exercés avec justice sans discrimination et seront conformes à la convention collective de travail.

ARTICLE 7 - INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

- 7.01 Tant que cette convention est en vigueur, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out de ses employés, et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail, de grève perlée ou d'arrêt illégal.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

8.01 Définition

L'ancienneté signifie le total des années de service continu des employés à compter de la date de leur dernier embauchage par la Compagnie.

- 8.02 L'ancienneté d'une personne qui fait partie de l'unité d'accréditation et qui était à l'emploi de la Compagnie le 7 février 1972 devra être basée sur le total de ses années de service continu avec la Compagnie et par la suite, elle s'accumulera durant ses années de services au sein de l'unité d'accréditation.
- 8.03 Si un employé de la Compagnie n'a jamais fait partie de l'unité d'accréditation et est subséquemment muté à un emploi de l'unité d'accréditation, il sera considéré comme n'ayant pas d'ancienneté. On utilisera sa date d'entrée dans ladite unité d'accréditation aux fins du calcul de son ancienneté.
- Si un employé jouissant d'une ancienneté déterminée est muté à un emploi hors de l'unité d'accréditation pour une (ou des) période(s) accumulée(s) excédant six (6) mois, ce dernier perdra ses droits d'ancienneté au sein de ladite unité d'accréditation.
- 8.04 Acquisition et employé à l'essai
- a) Dans cette convention, les mots "employé à l'essai" signifient tout employé qui depuis son embauchage n'a pas complété cinquante (50) jours ouvrables ou quatre cents (400) heures de travail à l'intérieur d'une période de trois (3) mois consécutifs de calendrier.
 - b) Nonobstant tous les autres droits énoncés dans cette convention, l'ancienneté s'acquiert après la période définie à l'article 8.04 a). Durant cette période, un employé peut être mis à pied ou congédié sans qu'il puisse formuler de grief sur ces sujets.
 - c) Un nouvel employé qui est mis à pied avant d'avoir complété sa période d'essai et qui est réengagé subséquemment en dedans d'une période de trois (3) mois se verra créditer la moitié du nombre de jours travaillés précédemment en vue de compléter sa période d'essai, tel que stipulé à l'article 8.04 a).
- 8.05 Après avoir complété sa période d'essai, l'ancienneté d'un employé sera rétroactive à la date de son embauchage.
- 8.06 Lorsque deux employés ou plus ont la même date d'ancienneté, celui qui aura le plus d'ancienneté sera celui qui apparaîtra le premier par ordre alphabétique et ainsi de suite.
- 8.07 Mise à pied et réduction des effectifs
- a) Advenant la nécessité d'une réduction des effectifs, les étudiants et les employés à l'essai tel que spécifié à l'article 8.04 a) seront mis à pied les premiers dans la tâche où s'effectue telle réduction.

- b) Si le nombre des employés réguliers devant être mis à pied excède celui des étudiants et des employés à l'essai dans la tâche où s'effectuent de telles réductions, l'application rigoureuse des droits d'ancienneté devra régir la mise à pied par la suite, c'est-à-dire que dans cette tâche le ou les employés ayant le moins d'ancienneté tel que défini par l'article 8.01 devraient être mis en réduction de personnel. Le ou les employés ainsi touchés par une mise à pied pourront, si leur ancienneté leur permet, déplacer un employé de moins d'ancienneté de n'importe quelle autre tâche du département auquel ils appartiennent.
- c) Un employé du département circuit ou câblage touché par une réduction de personnel qui ne peut déplacer (bumper), tel qu'établi au paragraphe précédent, dans son département pourra:
 - i) déplacer un employé de moins d'ancienneté dans un autre département en autant qu'il ait déjà occupé cette tâche de façon satisfaisante pour une période de vingt-cinq (25) jours ouvrables et/ou qu'il puisse prouver qu'il possède une expérience industrielle valable et/ou un D.E.C. en électronique. Dans tous ces cas, l'employé devra réussir une période d'essai et de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables, le tout à être évalué par la Direction;
 - ii) déplacer un employé de moins d'ancienneté dans le département général s'il démontre les qualifications égales à l'employé qui occupe présentement le poste et qu'il réussisse une période d'essai et de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables, le tout à être évalué par la Direction.
- d) Tout employé qui par la suite de ce qui précède est déplacé (bumpé) peut faire valoir ses droits d'ancienneté selon le même mécanisme et aux mêmes conditions prévues aux paragraphes précédents.
- e) Il est expressément convenu qu'en aucun cas un employé ne peut déplacer (bumper) en vertu des paragraphes précédents un autre employé affecté à une tâche comprenant une échelle salariale dont le taux maximal est supérieur au sien.
- f) Si par manque de matière première une mise à pied doit durer une période de trois (3) jours ouvrables ou moins, et ce par périodes de six (6) mois par année de convention collective de travail, un maximum de trois (3) employés ayant le moins d'ancienneté dans chacune des tâches suivantes: circuit I et assemblage simple, pourront être mis à pied sans que les procédures des paragraphes b), c), d) et e) ci-haut mentionnés et les articles 8.09 et 13.04 ne s'appliquent. Dans un tel cas, la Compagnie s'engage à rencontrer le comité du Syndicat pour lui remettre les noms des employés visés.

8.08 Droits de rappel

Un employé ayant de l'ancienneté et qui est mis à pied aura des droits de rappel pour les périodes ci-après déterminées à compter de la date de la mise à pied.

Ancienneté de 50 jours ouvrables à moins de 6 mois:

- 6 mois de droits de rappel

Ancienneté de 6 mois à moins de 12 mois:

- 8 mois de droits de rappel

Ancienneté de 12 mois à moins de 24 mois:

- 14 mois de droits de rappel

Ancienneté de 24 mois ou plus:

- 24 mois de droits de rappel

8.09 Préavis de mise à pied

Nonobstant les dispositions du paragraphe 8.07 f), dans tous les autres cas de mise à pied, la Compagnie donnera aux employés concernés un préavis conformément à la législation provinciale. Un jour avant l'avis de mise à pied donné à l'employé, la Compagnie s'engage à rencontrer le Comité du Syndicat et à lui remettre les noms, dates d'ancienneté et les tâches des employés affectés par la mise à pied. L'employé touché par une mise à pied et qui veut se prévaloir des dispositions de l'article 8.07 doit le faire dans les quatre (4) heures ouvrables suivant la réception du préavis de mise à pied. Cependant, un employé absent de l'usine pour maladie ou accident, affecté par une mise à pied, recevra par télégramme le préavis de mise à pied. Dans un tel cas, l'employé visé qui veut se prévaloir des dispositions de l'article 8.07 doit le faire dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du préavis de mise à pied.

8.10 Rappel au travail

- a) La Compagnie devra reprendre par ordre d'ancienneté tous les employés mis à pied ou déplacés avant d'embaucher de nouveaux employés le tout selon les droits de rappel établis au paragraphe 8.08 et ce à l'intérieur des départements de la présente convention collective et selon les tâches à accomplir conformément aux besoins de la production. Les avis de rappel seront envoyés par courrier recommandé à la dernière adresse connue par la Compagnie. Il incombe aux employés d'informer la Compagnie de leur adresse exacte et courante ainsi que de l'aviser de tout changement pouvant survenir.

L'obligation de la Compagnie quant aux droits de rappel sera considérée comme remplie si:

- i) l'employé refuse l'offre de rappel;
- ii) l'employé, après avoir été informé de se présenter au travail suivant son rappel par la Compagnie, néglige d'aviser la Compagnie dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la réception et du refus ou du défaut de prendre livraison de l'avis de retourner au travail, de son intention de revenir. Dans les cas où une fin de semaine comporte plus de deux (2) jours fériés, ce délai se prolongera de deux (2) jours de calendrier;
- iii) l'avis de rappel est retourné à la Compagnie parce que l'employé a négligé de l'informer de sa nouvelle adresse.

S'il y a utilisation des mécanismes de mises à pied ou déplacement (bumping), les rappels au travail sont faits par ordre d'ancienneté, l'employé ayant le plus d'ancienneté est rappelé dans sa tâche pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. L'employé ainsi rappelé recevra, dans tous les cas, le même niveau de salaire qu'il avait avant la mise à pied ou le déplacement selon l'échelle de progression (progression horizontale) de la tâche pour laquelle il est rappelé.

- b) Sans perdre son ancienneté et ses droits de rappel, un employé peut:
 - i) refuser un rappel à sa tâche régulière, si ce rappel est pour une période de moins de quinze (15) jours ouvrables;
 - ii) refuser un rappel à une tâche autre que sa tâche régulière.

Dans de tels cas, sur réception de l'avis de rappel, l'employé a deux (2) jours ouvrables pour signifier à la Compagnie s'il accepte ou non de retourner au travail.

Dans le cas d'un employé qui en vertu de ce paragraphe refuse de se présenter au travail, la Compagnie épuisera la liste de rappel et à défaut de candidat pourra embaucher de nouveaux employés. Si tel est le cas, l'employé ayant refusé un tel rappel ne pourra avoir recours à la procédure de griefs par le fait que la Compagnie a rappelé ou embauché un nouvel employé pour exécuter ledit travail.

8.11 Maladie ou accident

Les employés ayant de l'ancienneté établie qui sont incapables de faire leur travail régulier pour la Compagnie à cause d'une maladie ou d'un accident se verront accorder un permis d'absence. L'ancienneté de ces employés continuera de s'accumuler pendant leur absence pour une période n'excédant pas leurs droits de rappel tels que stipulés dans l'article 8.08 précité.

Si après avoir écoulé la période allouée pour leurs droits de rappel stipulés à l'article 8.08, de tels employés sont incapables de reprendre leur travail, la Compagnie s'engage à discuter leur cas individuellement.

8.12 Promotion et affichage

La Compagnie s'engage à afficher pendant trois (3) jours ouvrables et à permettre aux employés de faire acte de candidature pendant cette période à tous postes devenus vacants et que la Compagnie désire combler dans une des tâches de cette convention ou créés par l'addition d'une nouvelle tâche. Une copie de l'affiche sera remise au Syndicat.

La Compagnie devra prendre en considération toutes les candidatures posées par les employés et le poste sera accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il prouve qu'il possède les exigences normales de la tâche. Les candidats ayant le plus d'ancienneté qui n'auront pas été acceptés devront être informés par écrit des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été acceptés.

À défaut d'employés ayant fait acte de candidature ou d'employés compétents parmi ceux qui auront demandé le poste, la Compagnie pourra procéder à une embauche.

8.13 Affectation temporaire

Pour faire face à des augmentations de main-d'oeuvre temporaires, après l'application des mécanismes de rappel prévus à l'article 8.10, la Compagnie pourra affecter pour une période n'excédant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables des employés d'un département à un autre département. Dans un tel cas le poste temporaire à combler ne sera pas affiché. Une affectation temporaire sera offerte aux employés du département concerné par ordre d'ancienneté décroissante. L'employé sollicité peut refuser une telle affectation. A défaut de volontaires, l'employé ayant accumulé le moins d'ancienneté dans son département doit accepter l'assignation temporaire.

Une liste des employés ainsi affectés sera fournie au Syndicat.

Dans les cas exceptionnels, ce délai peut être prolongé sur accord mutuel entre le Syndicat et la Compagnie.

Tout employé tenu d'accomplir un travail d'une tâche supérieure à la sienne reçoit pour la durée dudit travail le taux horaire applicable à la tâche supérieure et est astreint aux autres conditions et heures de travail de cette tâche.

Tout employé tenu d'accomplir temporairement un travail d'une tâche inférieure à la sienne ne subit pas de diminution de salaire et est astreint aux autres conditions et heures de travail de cette tâche.

L'expérience acquise lors d'une affectation temporaire peut être invoquée par l'employé lors de l'application des modalités des articles 8.07 et 8.12.

8.14

Formation et changement technologique

Dans le cas où aucun candidat ne peut remplir les exigences normales de la tâche et si la Compagnie décide de former un employé, la préférence est donnée au candidat qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il y consente et qu'il satisfasse aux qualifications de base requises et qu'il soit capable d'acquérir la formation exigée. Dans les cas de formation, la Compagnie détermine la période de formation et décide si le candidat est apte à faire le travail après ladite période de formation.

Un candidat sera considéré comme étant à l'essai jusqu'à ce qu'il ait travaillé trente (30) jours à sa nouvelle fonction. Cette période pourra être prolongée à soixante (60) jours ou même à la durée d'un projet par consentement des parties.

Pendant ou à la fin de la période d'essai précitée, la Compagnie pourra retourner l'employé à son ancien poste s'il est établi au jugement de la Compagnie que cet employé n'est pas ou ne peut se qualifier pour le remplir. Durant la période d'essai, l'employé peut de son côté demander à être muté et à retourner à son ancien poste.

8.15

Quarts de travail

- a) Advenant la nécessité d'établir une 2^{ième} et 3^{ième} équipe de travail, la Compagnie se guidera d'après l'ancienneté des employés à l'intérieur de chaque département et tâche requise. Les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence dans le choix des équipes. Une telle équipe régulière de quart sera formée d'un minimum de deux (2) employés.
- b) Nonobstant ce qui précède, la Compagnie peut affecter, sans égard à l'ancienneté, des employés de l'équipe régulière de jour aux équipes régulières de nuit, pour fins de formation d'employés à l'essai durant une période d'au plus cinquante (50) jours ouvrables. Il est entendu qu'un tel employé affecté à la formation d'employés à l'essai recevra une prime de chef de groupe et sera ainsi affecté pour une période n'excédant pas vingt-cinq (25) jours ouvrables.

- c) Cependant, dans toute la mesure du possible, tenant compte de la main-d'oeuvre et de l'équipement disponible, la Compagnie affectera le plus grand nombre possible d'employés à l'essai sur l'équipe régulière de jour. Il est entendu qu'après la période de formation, ces employés devront se conformer au paragraphe a) du présent article.

8.16

Ancienneté préférentielle

- a) Le Président et le Vice-président de la section locale auront de l'ancienneté préférentielle aussi longtemps qu'ils seront en fonction et par conséquent, ils seront les dernières personnes mises à pied pour cause de manque de travail au niveau de l'usine le tout sous réserve des autres conditions prévues à l'article 8.07.
- b) L'ancienneté préférentielle ne joue qu'à la condition que celui qui l'invoque fasse montre de compétence au moins égale à celle des employés qu'il déplace grâce à ce droit qui est le sien. Elle ne saurait s'appliquer en cas de congédiement.
- c) Si après l'application des dispositions de l'article 8.07, l'officier du Syndicat n'a d'autre alternative qu'une mise à pied au niveau de l'usine, alors il pourra déplacer un employé de plus d'ancienneté que lui sur la tâche dont le taux de salaire est le plus bas au niveau de l'usine et qu'il est capable d'effectuer. Par la suite, il ne pourra être délogé par un employé de plus d'ancienneté et ce, en vertu du droit d'ancienneté préférentielle qui lui est accordé.
- d) L'officier du Syndicat mentionné au paragraphe a) ci-dessus qui, lors d'une réduction de main-d'oeuvre, doit déplacer un autre employé en vertu des dispositions de l'article 8.07, recevra le taux de la nouvelle tâche, auquel s'ajoute un montant additionnel équivalent aux deux tiers (2/3) de la différence entre ce nouveau taux de salaire et celui qu'il recevait avant son déplacement.

Ce montant additionnel, tel que défini au paragraphe précédent, sera versé à l'employé aussi longtemps que ce dernier sera officier du Syndicat et sera recalculé à l'occasion de toute autre mutation aussi longtemps qu'il n'aura pas réintégré sa tâche initiale, soit la tâche qu'il occupait au moment de son premier déplacement à titre d'officier du Syndicat.

8.17

Perte d'ancienneté

L'employé perd son emploi et son ancienneté:

- a) s'il démissionne;

- b) s'il est congédié et que la décision n'est pas renversée par l'application de la procédure de griefs ou d'arbitrage;
- c) s'il est mis à pied pendant une période excédant ses droits de rappel stipulés au paragraphe 8.08;
- d) s'il prolonge une période de vacances ou d'absence autorisée et/ou s'il s'absente de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables sans raison d'absence justifiée et/ou sans explication satisfaisante;
- e) s'il ne se conforme pas à la clause de rappel.

8.18 Listes d'ancienneté

Les listes d'ancienneté seront révisées à tous les quatre (4) mois. La Compagnie affichera les listes d'ancienneté incluant les noms, les dates d'ancienneté et la tâche des employés. Deux (2) copies des listes d'ancienneté incluant les noms, dates d'ancienneté, tâches et salaires réguliers de tous les employés régis par cette convention collective seront transmises au Syndicat.

8.19 Aux fins de l'article 8, les départements sont:

- câblage-montage
- circuit
- général.

ARTICLE 9 - CONTREMAÎTRES ET SURVEILLANTS

9.01 Aucune personne exclue de l'unité d'accréditation définie au paragraphe 2.01 n'effectuera de travail qui est normalement accompli par des employés de l'unité d'accréditation.

9.02 Cependant, du travail normalement accompli par les employés de l'unité d'accréditation pourra être fait par des personnes exclues de l'unité d'accréditation dans les cas suivants:

- a) à l'occasion de la réalisation d'un prototype, d'un montage expérimental ou à l'occasion d'expérimentations nécessaires en cours de réalisation d'un contrat;
- b) à l'occasion de période de formation en vue d'acquérir ou faire acquérir à d'autres des connaissances et/ou habiletés;
- c) pour effectuer tout travail urgent, alors que les employés de la tâche concernée ne sont pas disponibles pour le faire après l'application des modalités de l'article 16.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 La semaine régulière de travail pour tous les employés régis par cette convention sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi, sans dépasser huit (8) heures par jour.
- L'horaire normal de travail sera comme suit: de 8 heures de l'avant-midi à 16 heures 30 de l'après-midi (avec une demi-heure (1/2) heure pour les repas).
- 10.02 Le présent article ne doit pas être interprété comme représentant pour les employés une garantie de quarante (40) heures de travail.
- 10.03 Aucun changement à l'horaire établi ne peut être effectué sauf du consentement mutuel des parties.
- 10.04 La Compagnie pourra cependant, à l'occasion de travaux chez des clients, modifier les heures de travail des employés ainsi envoyés pour répondre à la demande desdits clients.
- 10.05 De la même façon, la Compagnie pourra modifier l'heure de début de travail et de fin de travail de certains employés à l'usine pour faire face à certains cas spéciaux après en avoir avisé le Syndicat. La Compagnie donne trois (3) jours ouvrables d'avis au Syndicat avant d'effectuer un tel changement.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 11.01 Lorsque du travail supplémentaire est nécessaire, la Compagnie avisera les employés vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.
- Si des cas urgents se présentent, les employés seront avisés comme suit:
- Les jours réguliers de travail: avant la période de repos de l'après-midi.
- les samedis, dimanches et jours fériés: avant la fin de leur cédule régulière du jour précédent.
- Le Syndicat devra être informé par écrit des noms des employés requis d'effectuer du temps supplémentaire.
- 11.02 Aux fins du calcul du temps supplémentaire, la journée de travail consistera en vingt-quatre (24) heures consécutives.

Sous réserve des cas prévus à l'article 10 de la convention collective, les heures travaillées avant le commencement de la cédule établie ou après la fin de la cédule établie seront considérées comme temps supplémentaire.

11.03

Le travail supplémentaire est rémunéré comme suit:

a) Du lundi au vendredi inclusivement:

Une fois et demie (1 1/2) le taux régulier de l'employé.

Le double (2) du taux de l'employé après trois (3) heures de travail à temps et demi.

b) Le samedi:

Une fois et demie (1 1/2) le taux de l'employé pour les quatre (4) premières heures de travail effectuées.

Le double (2) du taux de l'employé après quatre (4) heures de travail effectuées.

c) Le dimanche:

Le double (2) du taux régulier de l'employé pour toute heure de travail effectuée.

d) Tout jour férié prévu à l'article 12:

Le double (2) du taux régulier de l'employé pour toute heure de travail effectuée en plus du salaire régulier du jour férié.

11.04

Temps et demi signifie une fois et demie (1 1/2) le taux horaire de l'employé; temps double signifie deux (2) fois le taux horaire de l'employé.

11.05

L'employé requis par la Compagnie de travailler en dehors de ses heures régulières de travail ne peut être tenu de s'absenter pour compenser ces heures de travail. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 10 auquel cas il sera payé à temps simple, il sera payé en temps supplémentaire pour les heures travaillées en dehors de ses heures régulières de travail.

11.06

Sauf en cas d'urgence, un employé ne fera pas de temps supplémentaire le jour où il doit y avoir une assemblée des membres du Syndicat. Le Syndicat accepte d'aviser le chef de la production ou son délégué, trois (3) jours ouvrables à l'avance, avant la tenue d'une telle assemblée.

- 11.07 Répartition équitable
Dans toute la mesure du possible, le travail supplémentaire sera réparti équitablement entre les employés qui exécutent habituellement le travail.
- 11.08 Le Syndicat et les employés devront coopérer avec la Compagnie lorsque du travail supplémentaire raisonnable est requis.

La Compagnie reconnaît cependant que le travail supplémentaire n'est pas obligatoire mais se réserve le droit de ne plus offrir du temps supplémentaire à l'employé qui refuse constamment de faire du temps supplémentaire, à moins qu'il puisse démontrer la validité des raisons motivant son refus.
- 11.09 Du lundi au vendredi inclusivement la Compagnie paiera une allocation de repas de cinq dollars (\$5.00) pour tout temps supplémentaire excédant quatre (4) heures.

ARTICLE 12 - JOURS FÉRIÉS

- 12.01 Sous réserve des conditions énoncées ci-après, les employés seront rémunérés pour les jours fériés suivants:

Le Jour de l'an
Le lendemain du Jour de l'an
Le Vendredi Saint
La Fête de Dollard
La Fête nationale du Québec
Le Jour du Canada
La Fête du travail
La Fête de l'action de grâces
La veille de Noël
Le Jour de Noël
Le lendemain de Noël
La veille du Jour de l'an.
- 12.02 Si l'un de ces jours de congé ci-haut énumérés survient un samedi ou un dimanche, l'on considérera le lundi suivant comme jour de congé aux fins de cet article, à moins que par proclamation fédérale, provinciale ou municipale ledit jour de congé soit célébré un autre jour.
- 12.03 a) Pour être admissible au paiement d'un congé statutaire, il est entendu qu'un employé doit avoir complété sa période de probation, sauf l'exception mentionnée dans la législation provinciale.

b) La rémunération du jour férié ne sera pas accordée si l'employé ne travaille pas le jour ouvrable précédant immédiatement le jour férié ou le jour ouvrable suivant immédiatement le jour férié à moins que son absence ne soit causée par le décès d'un proche parent, pour remplir la fonction de juré, de témoin de la couronne, par la maladie prouvée, ou s'il a préalablement obtenu la permission de s'absenter.

12.04 Les employés seront rémunérés pour les jours fériés sus-mentionnés à leur taux horaire pour une journée de huit (8) heures.

12.05 Advenant qu'un jour férié additionnel soit statué par les gouvernements fédéral ou provincial, la Compagnie convient de l'ajouter à la liste des jours fériés ci-dessus mentionnés.

ARTICLE 13 - VACANCES PAYÉES

13.01 Vacances payées

a) À compter du 1er mai 1984, les employés auront droit à des vacances payées d'après l'échelle suivante:

Moins de un (1) an
de service au 30 avril
de chaque année:

Un (1) jour de vacances par mois
complet de travail sans dépasser
dix (10) jours ouvrables.

Un mois de travail signifie avoir
complété au moins dix (10) jours
effectifs de travail.

<u>Ancienneté</u>	<u>Gains de vacances</u>	<u>Durée des vacances en jours ouvrables</u>
Un (1) an à trois (3) ans:	4% ou 2 semaines normales de travail soit le plus élevé des deux.	10
Trois (3) ans à neuf (9) ans inclusi- ment:	6% ou 3 semaines normales de travail soit le plus élevé des deux.	15
Neuf (9) ans et plus:	8% ou 4 semaines normales de travail soit le plus élevé des deux.	20

Aux fins de cet article, les années de service se calculent à partir du premier mois de chaque année en remontant jusqu'à la date de l'embauchage.

- b) Les semaines normales de travail sont rémunérées au taux applicable au moment de la prise de vacances alors que le pourcentage (%) est calculé en fonction de la période spécifiée à l'article 13.07.

13.02

Dans le cas où certains employés ont droit à une 3^{ième} ou 4^{ième} semaine de vacances payées, les employés ayant le plus d'ancienneté auront le choix préférentiel en ce qui a trait aux dates auxquelles lesdites vacances seront prises. Par contre, de façon à ne pas nuire au cours normal des opérations, le nombre d'employés qui pourront avoir un choix identique dans une même tâche de travail sera déterminé par rapport au nombre d'employés contenus dans ladite tâche, selon le tableau suivant:

<u>Nombre d'employés dans une tâche</u>	<u>Nombre d'employés autorisés à prendre leurs vacances additionnelles à la même date</u>
de 0 à 4:	1
de 5 à 8:	2
de 9 à 12:	3
de 13 et plus:	4 maximum

Des ententes pour échange de périodes de vacances entre employés seront acceptées par la Compagnie. Le choix de(s) période(s) de vacances se fera le plus tôt possible vers le 1er juin de chaque année.

13.03

L'employé aura droit à une (1) journée supplémentaire de congé avec paie pour tout jour férié tombant durant sa période de vacances, tel que prévu à l'article 12 (jours fériés). Ces jours de congé additionnels seront pris immédiatement après les vacances ou selon entente avec la Direction.

13.04

Tout employé, incluant celui qui a moins de un (1) an de service, qui est mis à pied, démissionne, ou est congédié avant la date de ses vacances reçoit immédiatement une allocation de vacances basée sur la proportion des mois complets travaillés par rapport à l'année de référence.

13.05

Advenant le décès d'un employé qui a droit à des vacances payées, la paie de vacances à laquelle il a droit sera payable à sa succession.

13.06 La Compagnie pourra fermer son usine pour une période de deux (2) semaines pendant les mois de juin, juillet ou août. Dans un tel cas, les employés seront avisés vers le 1er mai de la même année de la période de fermeture et tous les employés devront alors prendre deux (2) de leurs semaines de vacances pendant la période de telle fermeture.

La Compagnie se réserve le droit de faire travailler sur une base volontaire certains de ses employés pendant la période de fermeture en respectant le critère de l'ancienneté, compte tenu de l'occupation.

Les employés qui auront travaillé pendant la période de fermeture prendront ces vacances à une période qui sera déterminée d'un commun accord entre les salariés et la Compagnie en tenant compte de l'ancienneté générale des employés concernés.

13.07 L'année de vacances veut dire la période du 1er mai au 30 avril de chaque année.

ARTICLE 14 - PÉRIODE DE REPOS ET DE LAVAGE

14.01 Au cours de chaque équipe, les employés auront droit à deux (2) périodes de dix (10) minutes de repos, l'une l'avant-midi et l'autre l'après-midi.

14.02 Cinq (5) minutes seront allouées à tous les employés à la fin de chaque journée de travail afin de leur permettre de se laver, de ranger leurs outils, mais ils ne devront quitter leur poste de travail avant le signal donné à cette fin.

14.03 Les périodes de repos et de lavage ci-dessus mentionnées devront être accordées aux employés qui devront faire plus de deux heures et demie (2 1/2) de travail supplémentaire, y compris les samedis et les dimanches.

ARTICLE 15 - PRIME DE QUART

15.01 Un employé affecté à un quart de travail autre que celui défini au paragraphe 10.01 devra recevoir une prime de quart de quarante cents (.40¢) de l'heure en sus de son taux horaire pour toutes les heures travaillées à un tel quart ne chevauchant pas sur les heures du quart régulier défini au paragraphe 10.01. La prime de quart ne sera pas payée au taux du temps supplémentaire.

ARTICLE 16 - RAPPEL AU TRAVAIL

- 16.01 Un employé rappelé au travail de chez-lui après avoir complété sa journée régulière de travail et qui n'a pas commencé sa prochaine journée régulière de travail devra être assuré de quatre (4) heures de travail au taux de temps supplémentaire. Si le travail pour lequel il a été rappelé dure moins de quatre (4) heures, il devra néanmoins être rémunéré comme s'il avait travaillé quatre (4) heures.

ARTICLE 17 - PRÉSENCE AU TRAVAIL

- 17.01 Un employé qui se présente au travail à l'heure habituelle sans avoir été prévenu avant la fin de sa journée de travail précédente de ne pas le faire, travaillera pendant au moins quatre (4) heures ou, à défaut de travail, recevra une compensation équivalente à quatre (4) heures de paie en autant qu'il demeure à la disposition de la Compagnie.
- 17.02 Si au cours des heures normales de travail la Compagnie est empêchée de fournir à un employé du travail à cause de pannes d'électricité, d'incendie, d'inondation ou autres circonstances hors du contrôle de la Compagnie, l'obligation de la Compagnie se limite à lui payer le temps pendant lequel il a été effectivement à la disposition de la Compagnie, et ce, à la demande de cette dernière.

ARTICLE 18 - CONGÉ POUR CAUSE DE DÉCÈS OU NAISSANCE

- 18.01 Advenant le décès d'un proche parent, afin de lui permettre d'assister aux funérailles et de remplir d'autres devoirs connexes, l'employé sera rémunéré si nécessaire jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables d'absence à son taux horaire pour le nombre d'heures de son équipe régulière mais n'excédant pas huit (8) heures par jour. Un (1) jour additionnel sera octroyé si les funérailles des proches parents sont célébrées à l'extérieur d'un rayon de deux cent cinquante (250) kilomètres du domicile de l'employé.
- 18.02 Pour les fins de cette convention, les mots "proche parent" désignent les conjoints, les enfants naturels ou adoptifs, le père, la mère, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau-père d'un employé, ou des parents adoptifs.

Dans le cas du beau-frère, de la belle-soeur, de la bru, du gendre, de la grand-mère, du grand-père d'un employé, il aura droit à un (1) jour ouvrable à son taux horaire régulier n'excédant pas huit (8) heures pour assister aux funérailles, si le jour de funérailles coïncide avec un jour ouvrable. Si toutefois l'employé était en charge des funérailles de l'une des personnes ci-haut mentionnées, le nombre de jours prévus au paragraphe 18.01 pourra lui être octroyé pour lui permettre de vaquer à ses occupations.

Un employé ne sera pas admissible à ces indemnités selon le terme de cette convention pour toute période durant laquelle il reçoit d'autres paiements sous forme d'indemnité de congé annuel, de jour férié, de maladie ou d'accident du travail. Sur demande de la Compagnie, l'employé devra présenter une preuve satisfaisante du décès d'un membre de ses proches parents.

- 18.03 Dans le cas de la naissance ou de l'adoption de son enfant, un employé aura droit à un (1) jour de congé payé à son taux régulier sans les primes. Tel congé sera payable si la naissance coïncide avec un jour ouvrable. Sur demande de la Compagnie, l'employé devra présenter une preuve satisfaisante de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

ARTICLE 19 - CONVOCATION COMME JURÉ OU TÉMOIN DE LA COURONNE

- 19.01 Lorsqu'un employé est convoqué comme témoin de la couronne ou juré, il devra recevoir la différence entre les honoraires de témoin ou juré et la rémunération qu'il aurait reçue de la Compagnie sans cette absence, pour une période de huit (8) heures à taux régulier pour chaque journée d'absence. Dans tous les cas, l'employé devra fournir un justificatif à cet effet.

ARTICLE 20 - ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE

20.01 Assurances collectives

- a) La Compagnie maintient les régimes d'assurances collectives suivants:
- Assurance-vie
 - Indemnité hebdomadaire
 - Invalidité de longue durée
 - Assurance mort accidentelle et mutilation
 - Assurance maladie

en vigueur à la signature de la convention collective.

La Compagnie convient de faire bénéficier les employés de toutes les améliorations de ces régimes pouvant survenir pendant la durée de la convention collective.

- b) Le délai de carence en cas de maladie est de trois (3) jours ouvrables, après quoi s'applique une indemnité égale à un montant de 75% du salaire hebdomadaire de l'employé visé, pour une période de quinze (15) semaines. Ce délai de carence ne s'applique pas en cas d'hospitalisation ou d'accident non industriel.

20.02 Régime de retraite

Tout changement que la Compagnie pourra apporter au régime de retraite n'entraînera pas de diminution des rentes de retraite prévues par le régime au moment de la signature de cette convention collective réserve faite des exigences de la loi.

ARTICLE 21 - PERMIS D'ABSENCE

- 21.01 Quand une permission d'absence justifiée pour raisons personnelles est accordée, elle doit l'être par écrit.

Une telle permission d'absence sera comptée comme du temps travaillé pour les fins d'ancienneté et de service continu avec la Compagnie, sous réserve des droits de rappel prévus à l'article 8.08.

21.02 Affaires syndicales

Une permission d'absence devra être accordée aux employés élus pour assister au congrès du Syndicat, aux conférences ou pour suivre un cours; une telle absence devra être comptée comme du temps travaillé pour fins d'ancienneté et de service continu avec la Compagnie; cette permission sera accordée sur demande écrite présentée au moins cinq (5) jours ouvrables avant le jour d'absence. Cette permission ne sera accordée qu'à deux (2) employés à la fois.

Pour toutes autres affaires syndicales, une permission d'absence sans solde sera accordée à un maximum de deux (2) représentants des employés à la fois, quarante-huit (48) heures avant l'absence demandée. Cette demande sera faite par écrit et inclura le motif.

21.03 Congé de maternité

Les congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions de la législation provinciale.

21.04 Mariage

La Compagnie accordera un congé d'absence sans solde jusqu'à quinze (15) jours de calendrier à tout employé qui en fait la demande à l'occasion de son mariage.

ARTICLE 22 - TABLEAU D'AFFICHAGE

22.01 La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage. Les avis de convocation à des assemblées ou réunions syndicales peuvent être affichés sans permission préalable sur ce tableau; tout autre avis ou document doit être signé et approuvé par le chef de la production.

Le Syndicat convient qu'il n'y aura aucune distribution de documents, brochures ou dépliants durant les heures de travail. La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de distribuer à l'heure des repas sur les lieux du travail des copies de sa constitution, de convention collective ou projet de convention collective ou de décisions arbitrales. Tout autre document doit être approuvé par écrit par le chef de la production.

Le Syndicat et ses membres conviennent qu'il n'y aura aucune réunion syndicale sur les lieux de la Compagnie sans la permission par écrit du chef de la production ou de son représentant.

ARTICLE 23 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

23.01 La Compagnie s'engage à maintenir et à établir au besoin les facilités nécessaires pour que les employés travaillent en tout temps dans des conditions sûres, saines et hygiéniques selon les lois et règlements en vigueur concernant les établissements industriels et commerciaux touchant à notre type d'opération.

23.02 La Compagnie s'engage à continuer son service de premiers soins qui sera administré et tenu par une personne possédant un certificat de secouriste reconnu.

23.03 Comité Santé-Sécurité

Les parties se sont entendues pour former un comité santé-sécurité qui a pour fonction de recommander à la Direction des améliorations concernant la sécurité et l'hygiène dans l'établissement. Ce comité devra tenir une assemblée régulière trimestriellement et procédera à périodes irrégulières à une inspection de l'établissement et de l'équipement.

ARTICLE 24 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 24.01 Le Syndicat s'engage à fournir à la Compagnie une liste indiquant le nom des employés qui ont été élus ou nommés officiers, membres des comités, délégués d'atelier pour représenter le Syndicat local ainsi que de l'informer de tous changements ultérieurs.
- 24.02 Deux (2) officiers du Syndicat élus devront être rémunérés par la Compagnie à leur taux régulier, pour le temps qu'ils auront pris durant leurs heures régulières de travail pour s'occuper des griefs et/ou pour assister aux auditions de l'arbitrage.
- 24.03 La Compagnie consent à rémunérer quatre (4) heures pour chaque demi-journée ou fraction de celle-ci aux membres du Comité de négociation à leur taux régulier pour le temps qu'ils auront pris durant leurs heures régulières de travail pour négocier une convention collective ou assister aux séances de conciliation. Il est entendu toutefois que pas plus de deux (2) employés ne seront rémunérés dans tous les cas.

Cette rémunération ne s'applique pas en cas de grève ou contre-grève ou toute autre situation où la Compagnie décide de couper le salaire des employés d'usine pour raison de conflit de travail.

ARTICLE 25 - REPRÉSENTATION PATRONALE

- 25.01 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat une liste des noms de ses représentants avec lesquels le Syndicat pourra traiter des questions relatives à l'administration de cette convention et s'engage de plus à tenir cette liste à date.

ARTICLE 26 - TRAVAUX DE SOUS-TRAITANCE

- 26.01 Sauf lorsqu'il y a entente mutuelle entre les parties aux présentes, pendant toute la durée ou prolongation de cette convention, la Compagnie ne devra traiter avec aucun particulier ou compagnie dans le but de faire exécuter du travail de nature ordinaire et habituellement exécuté par des employés de l'usine, présentement exécuté ou qui pourrait être exécuté par des employés faisant partie de l'unité d'accréditation pourvu que la Compagnie ait les outils, l'équipement et la main-d'oeuvre nécessaires pour accomplir le travail dans les limites de temps prévues pour la réalisation du projet. Cependant, cette disposition ne doit pas être utilisée par la Compagnie dans le but spécifique d'enlever du travail aux employés.

ARTICLE 27 - PROCÉDURE DE GRIEFS

27.01 a) Plainte verbale

L'employé devra dans les deux (2) jours ouvrables de la naissance de la plainte, seul ou accompagné du délégué d'atelier, soumettre verbalement sa plainte à son contremaître immédiat. Ce dernier devra rendre sa réponse verbale à l'employé seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat dans une période de deux (2) jours ouvrables suivant la présentation de la plainte verbale.

b) Grief écrit

i) Si la réponse du contremaître immédiat n'est pas satisfaisante, l'employé peut transformer sa plainte en un grief en le soumettant par écrit au contremaître général dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réponse du contremaître immédiat. Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief, le contremaître général fixe une date de rencontre avec les parties intéressées. Cette rencontre doit se tenir dans les trois (3) jours ouvrables suivants. Suite à cette rencontre, le contremaître général a trois (3) jours ouvrables pour donner par écrit sa réponse.

ii) Si la réponse reçue est jugée non satisfaisante, le grief doit être soumis par écrit au Directeur de l'usine ou son délégué dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réponse du contremaître général. À compter de la réception du grief, le Directeur de l'usine ou son délégué a trois (3) jours ouvrables pour donner par écrit sa réponse.

c) Arbitrage

Si une réponse non satisfaisante est reçue, le grief peut être alors soumis à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de réception de la réponse écrite du Directeur de l'usine ou son délégué.

27.02 Un grief concernant le congédiement ou la suspension d'un employé sera soumis directement à l'étape 27.01 b) ii), soit au Directeur de l'usine ou son délégué, et dans le délai prévu à l'article 29.02.

27.03 Un grief de caractère général ou grief collectif doit être soumis par la Compagnie ou par le Syndicat directement au Directeur de l'usine ou son délégué ou au Président du Syndicat, en respectant les délais de l'article 27.01 b) i).

- 27.04 Il est entendu que le délégué d'atelier, les membres du comité et les officiers du Syndicat ont des fonctions régulières à remplir en tant qu'employés de la Compagnie et devront obtenir la permission de leur supérieur avant de quitter leur poste de travail pour s'occuper de griefs ou autres affaires syndicales. Telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 27.05 La Compagnie reconnaît le droit au Syndicat de choisir un délégué afin d'aider les employés à présenter leurs griefs aux représentants de la Compagnie.
- 27.06 Les délais fixés dans la procédure des griefs ci-haut détaillée ne pourront être prolongés que par consentement mutuel écrit entre les parties. A défaut d'une réponse de la part de la Compagnie ou du Syndicat dans les délais prescrits, le grief sera considéré comme étant accueilli ou abandonné, selon le cas.
- Les griefs accueillis ou abandonnés par défaut des délais prescrits ne pourront servir de jurisprudence aux parties pour tous griefs de même nature, en dépôt, soit à la procédure de grief ou à l'arbitrage.

ARTICLE 28 - ARBITRAGE

- 28.01 Lorsque le Syndicat demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 27.01 (c), il devra aviser par écrit le Directeur de l'usine ou son délégué et référer par écrit le grief dans les vingt (20) jours ouvrables. Le grief sera transféré à tour de rôle à l'un des arbitres dont le nom est placé sur la liste suivante:
1. René Lippé
 2. Viateur Larouche
 3. André Rousseau.
- 28.02 Tout membre de la liste des arbitres qui est incapable d'agir ou non consentant à agir comme arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande qui lui est faite ne sera pas de nouveau requis d'agir avant que son nom ne revienne le premier sur la liste par suite de rotation régulière des arbitres, à moins d'entente mutuelle entre les parties.
- Si aucun des arbitres de la liste mentionnée à l'article 28.01 n'est capable d'agir à l'intérieur des délais prévus, alors les parties devront désigner un arbitre après entente mutuelle.
- 28.03 En tout temps, avant l'audition d'un grief par l'arbitre, l'une des parties peut demander par écrit de rencontrer l'autre partie pour discuter du grief.

- 28.04 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas antérieurement passé par les stages de la procédure de grief, tel que prévu.
- 28.05 L'arbitre n'aura juridiction que pour décider le ou les points contestés tels que présentés dans l'exposé du grief.
- L'arbitre unique ne sera pas autorisé à rendre de décisions incompatibles avec les dispositions de la présente convention collective.
- La décision de l'arbitre sera définitive et liera les parties.
- L'arbitre aura le droit de modifier une mesure disciplinaire qui fait l'objet d'un grief en arbitrage.
- 28.06 Les parties présenteront leur cas à l'arbitre unique avec toute la diligence possible; la décision sera rendue dans les quinze (15) jours suivant la clôture des auditions. Cette décision sera finale et liera les parties en présence et l'employé ou les employés concernés. La limite de temps prévue au présent paragraphe sera prolongée sur demande de l'arbitre.
- 28.07 Les dépenses et honoraires de l'arbitre unique seront acquittés à parts égales par les parties aux présentes.
- 28.08 Aucun employé de la Compagnie ne subira de perte de salaire à cause de sa participation au règlement d'un grief ou s'il est convoqué à une audition d'arbitrage.
- 28.09 Tout règlement d'un grief à quelle étape que ce soit prévaut pour l'avenir seulement et ne peut être invoqué pour une situation passée de même nature.

ARTICLE 29 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 29.01 Advenant qu'un employé a été congédié ou suspendu et prétend qu'il a été traité injustement, la Compagnie devra, à sa demande, lui donner les raisons par écrit de son congédiement ou de sa suspension.
- 29.02 Une plainte de la part d'un employé spécifiant qu'il a été démis de ses fonctions ou suspendu de son emploi injustement sera considérée comme un grief à la condition que le Directeur de l'usine ou son délégué reçoive une copie de ce grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la cessation de l'emploi de cet employé avec la Compagnie.

- 29.03 Les parties peuvent régler les griefs relatifs à un congédiement ou à une suspension de la manière qu'elles croient juste et équitable.
- Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre, s'appuyant sur la prépondérance des preuves, pourra aussi avoir le droit de modifier tel congédiement ou telle suspension.
- 29.04 Avant de quitter l'usine, un employé congédié ou suspendu aura droit d'avoir une entrevue avec son délégué pour une période de temps raisonnable.
- 29.05 La première étape de la procédure de griefs sera omise dans les cas de suspension ou de congédiement.
- 29.06 Si un tel grief se rend à l'arbitrage, les arbitres pourront en cas de maintien du grief compenser de la façon qu'ils jugeront équitable l'employé dont le grief est ainsi maintenu. Cependant, en aucun cas la compensation ainsi ordonnée à un employé ne pourra dépasser ce qu'il aurait gagné en temps régulier pendant toute la durée de son absence.
- 29.07 Mesures disciplinaires
- a) **Récidive:** Lorsqu'elle impose une mesure disciplinaire, la Compagnie ne peut invoquer une infraction passée qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire inscrite au dossier de l'employé concerné, s'il n'y a pas eu de récidive dans les dix (10) mois suivant son imposition.
 - b) **Congédiement:** En cas de congédiement, la Compagnie ne pourra invoquer devant l'arbitre désigné en vertu de la procédure d'arbitrage le ou les infractions inscrites au dossier, datant de plus de quinze (15) mois précédant la date dudit congédiement.
 - c) Une mesure disciplinaire totalement annulée par une décision arbitrale ou un règlement entre les parties sera retirée du dossier de l'employé concerné.
- 29.08 Dans les cas où un employé doit se présenter devant le chef de la production ou un contremaître pour être réprimandé, celui-ci aura le droit de demander la présence d'un représentant officiel du Syndicat. Il est bien entendu que le représentant officiel du Syndicat agit uniquement comme témoin et ne doit intervenir à la discussion que pour clarifier l'information nécessaire à la compréhension des événements et non pour argumenter sur le bien-fondé de la réprimande. Pour toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un employé, une copie sera envoyée au Syndicat.

ARTICLE 30 - ABSENCE POUR SOINS MÉDICAUX

30.01 Tout employé qui se blesse à l'usine doit être rémunéré au taux applicable jusqu'à la fin de son quart de travail.

La Compagnie pourvoira au transport d'un employé qui se blesse à l'usine ou tombe gravement malade et qui doit quitter le travail pour recevoir des soins médicaux. Si après ces soins médicaux son retour au travail est autorisé avant la fin de son quart de travail, alors la Compagnie pourvoira au transport du retour à l'usine.

30.02 Si après avoir repris le travail suite à un accident de travail l'état d'un employé nécessite d'autres soins médicaux durant ses heures de travail, il ne subira aucune perte de salaire, à charge par lui de fournir la preuve du motif médical de son absence pour les heures pendant lesquelles il est ainsi absent.

Dans tous les cas d'absence mentionnés plus haut, l'employé devra obtenir au préalable la permission de son supérieur immédiat.

30.03 Lors du retour au travail d'un employé qui était en congé autorisé à cause de maladie ou blessure, il reprendra son ancien travail pourvu que ce travail soit encore disponible et que l'employé soit capable de l'accomplir d'une façon satisfaisante; faute de quoi, un autre emploi disponible lui sera offert selon son ancienneté pourvu qu'il soit qualifié pour effectuer le travail d'une façon satisfaisante.

ARTICLE 31 - TRAVAUX EXÉCUTÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'USINE

31.01 Frais de déplacement

Les dépenses encourues par les employés lorsque requis de voyager seront remboursées conformément à la politique C-20 de la Compagnie (voir annexe 3). Tout changement que la Compagnie pourra apporter à la rémunération du millage n'entraînera pas de diminution du tarif payé.

31.02 Rémunération pour le temps voyagé en dehors des heures normales de travail

a) L'employé désigné qui opère un véhicule à la demande de la Compagnie en dehors des heures normales de travail voit ses heures considérées comme heures travaillées et rémunérées selon les dispositions de la convention collective de travail.

- b) Si en dehors des heures normales de travail l'employé voyage à titre de passager, ces heures ne sont pas considérées comme heures travaillées. Dans un tel cas, ces heures seront rémunérées aux taux régulier de la tâche.
- c) Si l'employé à l'essai voyage selon les dispositions du paragraphe b) ci-dessus, l'employé verra ces heures voyagées calculées aux fins de l'article 8.04.

31.03

Primes d'éloignement

- a) Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des travaux à l'extérieur de l'usine sur le territoire de la Communauté urbaine de Montréal (C.U.M.), il sera rémunéré au taux applicable et une prime de cinq pourcent (5%) du taux applicable lui sera payée en sus pour chaque heure travaillée.

Si le lieu de travail est distancé de plus de deux (2) kilomètres d'une station de métro, les modalités de l'article 31.01 s'appliqueront.

- b) Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des travaux à l'extérieur de l'usine, hors du territoire de la C.U.M. et en dedans d'un rayon de cent trente (130) kilomètres (quatre-vingts (80) milles) de l'usine, il sera rémunéré au taux applicable et une prime de dix pourcent (10%) du taux applicable lui sera payée en sus pour chaque heure travaillée. Dans un tel cas, les modalités des articles 31.01 et 31.02 s'appliqueront.
- c) Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des travaux à l'extérieur de l'usine, au-delà d'un rayon de cent trente (130) kilomètres (quatre-vingts (80) milles) de l'usine, il sera rémunéré au taux applicable et une prime de quinze pourcent (15%) du taux applicable lui sera payée en sus pour chaque heure travaillée. Dans un tel cas, les modalités des articles 31.01 et 31.02 s'appliqueront.

31.04

- a) Un employé effectuant des travaux à l'extérieur de l'usine et devant passer la nuit hors de son foyer sera remboursé conformément à la politique C-20 de la Compagnie (voir annexe 3).
- b) Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un employé doit séjourner à l'extérieur de son domicile pour une période de temps prolongée déterminée par la Compagnie, il peut s'avérer nécessaire de fixer une allocation fixe per diem par jour. Advenant de tels cas, la Compagnie doit conclure une entente avec le Syndicat.

ARTICLE 32 - SALAIRES

32.01 La Compagnie paiera à tous ses employés couverts par la présente convention collective les salaires déterminés en regard de leur département et tâche à l'annexe 1 de la présente convention.

Les taux de salaires établis par la présente convention collective seront toujours payés aux employés à la période complète de paie la plus rapprochée de la date en vigueur du nouveau taux de salaires.

32.02 La Compagnie peut ajouter toute nouvelle fonction régie par l'unité d'accréditation et peut établir pour tel classement des taux de salaires qui seront comparables aux taux de salaires pour des tâches semblables dans l'usine. Il est convenu qu'une telle description de la tâche et qu'un tel taux de salaire seront fournis au Syndicat avant sa mise en vigueur. Un désaccord à ce sujet peut être porté directement à la deuxième étape de la procédure de griefs. L'arbitre a l'autorité d'établir les nouveaux taux de salaire.

ARTICLE 33 - ANNEXES

- 33.01
- a) L'annexe 1 définit les salaires en regard des départements et tâches.
 - b) L'annexe 2 définit les départements et les tâches.
 - c) L'annexe 3 définit la politique C-20: remboursement frais de voyage et de vente.

ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

34.01 La présente convention collective sera en vigueur le 15 juin 1984 et se terminera le 1er juin 1986.

34.02 Si l'une des parties à la présente convention collective désire terminer, modifier et/ou amender cette convention, elle pourra aviser l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention.

A défaut d'un tel avis, la présente convention collective se renouvellera automatiquement pour une autre année.

34.03 La Compagnie consent à reproduire la présente convention collective et à en remettre une copie à tous les employés actuels et à tous les nouveaux employés lors de leur embauchage.

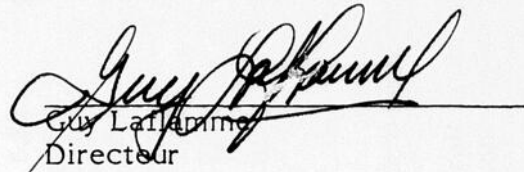
FAIT ET SIGNÉ À MONTRÉAL, LE 15 JUIN 1984.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE,
ÉLECTRICITÉ, TECHNICIENS ET
SALARIÉS DU CANADA
(CTC, FTQ, SECTION LOCALE 555)

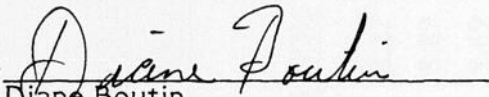
AUTOMATEC



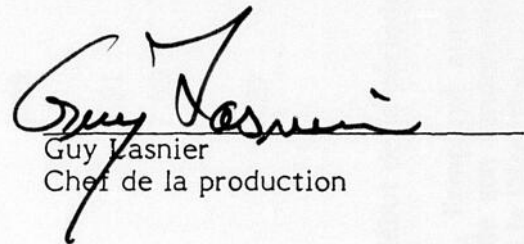
Robert Cadieux
Représentant syndical



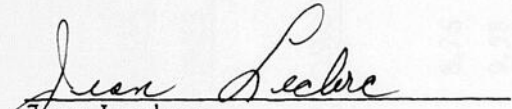
Guy Laflamme
Directeur



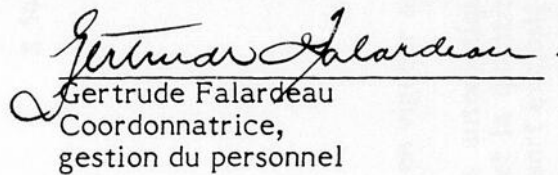
Diane Boutin
Présidente



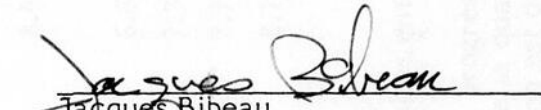
Guy Lasnier
Chef de la production



Jean Leclerc
Vice-président



Gertrude Falardeau
Coordonnatrice,
gestion du personnel



Jacques Bibeau
Coordonnateur, rémunération et
avantages sociaux

ANNEXE 1

TAUX DE SALAIRES

SALAIRES AU 15 JUIN 1984

<u>TÂCHES</u>	<u>EMBAUCHE</u>	<u>PROMOTION</u>	<u>3 MOIS</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>9 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>15 MOIS</u>
Câblage 1	8.05		8.27	8.36	8.46		8.63
Câblage 2	8.63	8.76	8.89	8.97	9.06		9.48
Câblage 3	9.48	9.58	9.69	9.79	9.90		10.26
Assemblage de circuits 1	7.92		8.11	8.26	8.40		8.49
Assemblage de circuits 2	8.43	8.54	8.64	8.82	8.96		9.48
Assemblage simple	6.66		6.81	6.91	7.02	7.10	
Journalier	7.30		7.45	7.56	7.66	7.75	
Préposé au matériel	7.77			7.96		8.12	
Opérateur de la machine à souder par vague	8.17		8.37	8.54	8.68		8.99

Note 1 : Les taux de salaires entrent en vigueur au début de la période de paie la plus proche.

Note 2 : Nonobstant les progressions automatiques, l'employé aura droit à un passage d'échelon ou un taux maximal lorsque la qualité et la quantité de son rendement sont jugées appropriées par la Direction. Une telle décision est du ressort exclusif de la Direction.

ANNEXE 1

TAUX DE SALAIRES

SALAIRES AU 1^{er} JUIN 1985

<u>TÂCHES</u>	<u>EMBAUCHE</u>	<u>PROMOTION</u>	<u>3 MOIS</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>9 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>15 MOIS</u>
Câblage 1	8.45		8.68	8.78	8.88		9.06
Câblage 2	9.06	9.20	9.33	9.42	9.51		9.95
Câblage 3	9.95	10.06	10.17	10.28	10.40		10.77
Assemblage de circuits 1	8.32		8.52	8.67	8.82		8.91
Assemblage de circuits 2	8.85	8.97	9.07	9.26	9.41		9.95
Assemblage simple	6.99		7.15	7.26	7.37	7.46	
Journalier	7.67		7.82	7.94	8.04	8.14	
Préposé au matériel	8.16			8.36		8.53	
Opérateur de la machine à souder par vague	8.58		8.79	8.97	9.11		9.44

Note 1 : Les taux de salaires entrent en vigueur au début de la période de paie la plus proche.

Note 2 : Nonobstant les progressions automatiques, l'employé aura droit à un passage d'échelon ou un taux maximal lorsque la qualité et la quantité de son rendement sont jugées appropriées par la Direction. Une telle décision est du ressort exclusif de la Direction.

ANNEXE 2

DÉPARTEMENTS ET TÂCHES

Aux fins de cette convention collective, les départements et tâches suivants sont retenus:

DÉPARTEMENTS

TÂCHES

- | | |
|--------------------|---|
| 1. Câblage-montage | Câblage 1
Câblage 2
Câblage 3 |
| 2. Circuit | Assemblage de circuits 1
Assemblage de circuits 2 |
| 3. Général | Assemblage simple
Journalier
Préposé au matériel
Opérateur de la machine
à souder par vague |

ANNEXE 3

FRAIS DE VOYAGE ET VENTE

BUT

1. La politique de la Compagnie vis-à-vis des frais de voyage et de vente est de:
 - (1) Rembourser les dépenses raisonnables et convenablement encourues par les employés dans l'exercice de leur fonction.
 - (2) Exiger de ses employés de produire un rapport de dépenses avec tous les détails pertinents et les renseignements nécessaires pour le contrôle et la gestion interne, et aussi satisfaire les exigences des ministères du Revenu - Canada et Québec. (Voir circulaire d'information 76-4R).

RESPONSABILITÉ

2. La responsabilité de l'émission de cette directive et de sa mise à jour lorsque nécessaire relève du Président.

PROCÉDURES ASSOCIÉES

3. E-09 - Rapport de dépenses.
C-21 - Usage d'automobiles pour affaires de la Compagnie.

AVANCES DE FONDS

4. (1) Des avances temporaires, par chèque ou en argent et en montants raisonnables, peuvent être obtenues sur présentation de la formule AP-050 dûment approuvée par le supérieur de l'employé. L'employé qui possède déjà une avance ne pourra en recevoir une autre sans avoir d'abord remis un rapport de dépenses.
- (2) Un employé qui sera éloigné en voyage durant une période de temps prolongée peut demander un ou plusieurs chèques d'avance plutôt que de porter sur lui des sommes d'argent élevées. Des fonds en devises américaines ou autres, lorsque requis, doivent être demandés au moins deux (2) jours à l'avance.

- (3) En certaines circonstances, il sera préférable de fournir une avance permanente à un employé. De telles avances ne pourront être approuvées que par le Vice-président ou le Directeur de la division sur la recommandation du supérieur immédiat de cet employé. La formule AP-052 sera utilisée à cette fin. (Se référer à la procédure E-09).
- (4) Les employés doivent rendre compte promptement de toutes les avances à court terme reçues de la Compagnie et tout solde non-utilisé doit être retourné sur présentation du rapport de dépenses. Toutes les avances permanentes seront remboursées en entier au plus tard le dernier jour de l'avant-dernière semaine de l'année financière de la Compagnie. Une condition de toute avance est que si celle-ci n'est pas remboursée dans les délais fixés, la Compagnie pourra se rembourser par déduction de la paie de l'employé. Si requise, une nouvelle avance sera effectuée au début de la nouvelle année.

FRAIS DE LOGEMENT, REPAS ET DIVERS

5. (1) Les frais d'hôtel, motel et repas seront payés par la personne qui encourt ces frais et non pas facturés à la Compagnie, à l'exception des cas stipulés à l'article 5 (3). Les reçus appropriés seront annexés au rapport de dépenses (formule AP-101) complété selon les instructions de la procédure E-09.
- (2) A moins que la nature du voyage ne l'exige autrement, seule une chambre d'hôtel simple avec bain sera autorisée.
- (3) Une autorisation spécifique doit être obtenue au préalable du Vice-président concerné pour toute dépense exceptionnelle telle que salle de congrès, suite d'hôtel pour dîner de groupe, convention, etc. La facture sera attachée à un rapport séparé avec l'annotation "Payer directement". (Veuillez insister pour que la facture soit faite à l'attention de la personne autorisée à approuver cette dépense afin de simplifier l'acheminement des documents et d'éviter le duplicata de paiement). Les employés participants devront acquitter personnellement leurs propres frais de séjour et les inclure dans leur rapport de dépenses.

FRAIS DE VOYAGE

6. (1) Usage d'automobile personnelle

- (a) La Compagnie ne fournit pas d'assurance aux employés qui utilisent leur propre véhicule pour les besoins de la Compagnie. Dans le cas où un employé a la permission de son supérieur d'utiliser sa voiture à de telles fins, la Compagnie, sur présentation d'une facture acquittée de la Compagnie d'assurance de l'employé, établissant que ce dernier a une couverture d'assurance minimale de \$200,000 responsabilité publique et dommages à la propriété, paiera la différence de la prime "plaisir" à "plaisir et affaires".
- (b) Lorsqu'un employé utilise son propre véhicule au service de la Compagnie, il sera remboursé au taux de vingt-sept cents (.27¢) du kilomètre (équivalent à quarante-trois cents (.43¢) du mille). Aucun autre remboursement pour frais de réparation, pneus, gaz, huile ou contravention ne sera admis en dehors de cette indemnité kilométrique.

(2) Automobiles louées

Pour besoins temporaires et sur autorisation de son supérieur hiérarchique, un employé pourra louer une automobile s'il n'existe pas de moyens de transport plus économiques et pratiques.

(3) Voyage par avion

- (a) La classe économique sera utilisée lors de tout voyage par avion. (Sauf autorisation spéciale à obtenir du Président).
- (b) Rendu à destination, l'employé devra choisir le mode de transport terrestre le plus pratique et le plus économique compte tenu du temps disponible et autres considérations valables dans l'accomplissement de ses fonctions.

(4) Voyages à l'extérieur de la zone d'affaires de la division ou du Canada

Tout voyage à l'extérieur de la zone d'affaires de la division ou du Canada devra faire l'objet d'une information préalable à la Direction (formule PE-105) et d'autorisation pour toute telle destination.

- (5) Les titres de transport achetés par la Compagnie pour un employé seront payés directement par la Compagnie.

ALLOCATION FIXE PER DIEM

7. La Compagnie n'accorde pas de montant fixe d'allocation de dépenses à ses employés. Cependant, lorsqu'un employé doit séjourner à l'extérieur de son domicile pour une période de temps prolongée en raison d'un travail spécial, le responsable du centre avec l'approbation du Vice-président ou Directeur général de la division (et en accord avec le service du personnel) peut conclure des ententes avec l'employé pour une allocation fixe par jour, par semaine ou par mois.

FRAIS DE REPRÉSENTATION ET RELATIONS D'AFFAIRES ENTRE EMPLOYÉS

8. (1) Relations d'affaires avec clients ou autres personnes de l'extérieur

Le motif des dépenses et les noms des individus traités devront être indiqués dans la section prévue à cette fin sur le rapport de dépenses. L'employé acquittera sa part et l'incluera dans son rapport de dépenses.

- (2) Relations d'affaires entre employés .

Les employés ne doivent pas traiter d'autres employés sans l'autorisation du responsable du centre ou de l'autorité supérieure, si ce responsable est lui-même impliqué. De tels cas ne doivent se produire qu'exceptionnellement dans des circonstances spéciales.