



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

1583-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-72-23
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	86-10-30	86-11-03		85-09-01	86-08-31	5	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>L'Union des Employés de Service local 298 FTQ</b> Att: M. Aimé Gohier 1665 E. rue Rachel Montréal, QC. H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Ateliers D'Ingenierie Dominion</b> <b>Une Division de la Compagnie Générale Electrique du Canada Limitée</b> 795 - 1 <sup>ère</sup> avenue Lachine, QC. H8S 2S8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8645 (10)</u> Affiliation <u>7</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	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Céline Carette/dg</b>	<b>86-11-20</b>

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

86/11/0320

72-23

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE : ATELIERS D'INGENIERIE DOMINION  
une DIVISION DE LA COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
795, 1<sup>ère</sup> avenue  
Lachine, Québec  
H8S 2S8

ET : L'UNION DES EMPLOYES (EES) DE SERVICE,  
LOCAL 298 - FTQ  
1665 est, rue Rachel  
Montréal, Québec  
H2J 2K6

LES ATELIERS D'INGENIERIE DOMINIONARTICLE 1 PARTIES A LA PRESENTE CONVENTION

Les parties aux présentes sont:

- a) Les Ateliers d'ingénierie Dominion, Lachine, une division de la Compagnie Générale Electrique du Canada Limitée, en la province de Québec (ci-après désignée la "Compagnie");

et

- b) L'Union des Employés de Service (l'U.E.S.), Local 298, F.T.Q. représentant les employés payés à l'heure de la centrale thermique, tel que stipulé au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre le 23 août 1978.

ARTICLE 2 BUT GENERAL

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

ARTICLE 3 HEURES DE TRAVAIL

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

- a) La saison d'hiver débutant le samedi le plus près du 30 septembre;
- b) la saison d'été débutant le samedi le plus près du 1er juin;
- c) la compagnie se réserve le droit d'inclure le mois de mai dans l'horaire de la saison d'été. Elle convient toutefois de consulter le comité de l'union une semaine à l'avance avant de mettre ces changements en vigueur.

- 3.2 Les heures de travail et la semaine normale de travail seront telles que stipulées ci-dessous à moins que les parties en conviennent autrement.

La compagnie se réserve le droit de changer de temps à autre le début et la fin des quarts de travail. Elle convient toutefois de consulter le comité de l'union un mois à l'avance avant de le mettre en vigueur.

ARTICLE 3 HEURES DE TRAVAIL (suite)

## A) Aide-opérateur (3e ou 4e classe)

1. Il s'agit d'un cycle qui se répète après deux (2) semaines.
2. L'employé travaille cinq (5) journées suivi d'une journée de congé, puis cinq (5) journées suivi de trois (3) journées de congés et ainsi de suite.
3. La journée normale de travail est de huit (8) heures à l'exception du mardi qui est une journée de douze (12) heures.
4. L'employé alterne d'équipe de travail conformément à la cédule ci-dessous.

	Semaine #1							Semaine #2						
2: 2e quart	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
3: 3e quart														
Employé #E			2	*	2	2	2		3	3	*	3	3	
Employé #F		3	3	*	3	3				2	*	2	2	2

Journée de douze (12) heures.

## B) Contrôleur de la chaleur

La semaine normale de travail est constituée de six (6) quarts de huit (8) heures du mercredi au lundi inclusivement.

## C) En cas d'absence de son horaire normal d'un aide-opérateur ou du contrôleur de la chaleur, l'opérateur qui est au travail est autorisé à demander:

1. A un autre aide-opérateur ou au contrôleur de la chaleur de travailler en surtemps.
- \* ou
2. A un opérateur de travailler en surtemps.

## 3.2.1 Semaine normale de travail pour la saison d'hiver

## (a) Opérateur (1ère ou 2e classe)

1. Il s'agit d'un cycle qui se répète après six (6) semaines.
2. L'employé travaille trois (3) journées consécutives de douze (12) heures suivi de trois (3) journées de congés et ainsi de suite.
3. Les heures travaillées du lundi au vendredi inclusivement sont payées à temps simple, jusqu'à un maximum de douze (12) heures. Les heures travaillées le samedi sont payées à temps et demi lorsque le samedi fait partie de la semaine régulière du salarié.

**ARTICLE 3 HEURES DE TRAVAIL (suite)**

2. L'employé travaille trois (3) journées consécutives de douze (12) heures suivi de trois (3) journées de congés et ainsi de suite.
3. Les heures travaillées du lundi au vendredi inclusivement sont payées à temps simple, jusqu'à un maximum de douze (12) heures. Les heures travaillées le samedi sont payées à temps et demi lorsque le samedi fait partie de la semaine régulière du salarié.

Les heures travaillées le dimanche sont payées à temps double lorsque le dimanche fait partie de la semaine régulière du salarié.

4. L'employé alterne de quart de travail conformément à l'horaire ci-dessus.

	Semaine #1							Semaine #2							Semaine #3							
J: jour N: nuit	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	
Employé #A	J	J	J				N	N	N	N				N	N	N				J	J	J
Employé #B	N	N	N				J	J	J					J	J	J				N	N	N
Employé #C				J	J	J					N	N	N				N	N	N			
Employé #D				N	N	N					J	J	J				J	J	J			

	Semaine #4							Semaine #5							Semaine #6							
J: jour N: nuit	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	
Employé #A				J	J	J					N	N	N				N	N	N			
Employé #B				N	N	N					J	J	J				J	J	J			
Employé #C	J	J	J				J	J	J	J				N	N	N				N	N	N
Employé #D	N	N	N				N	N	N	N				J	J	J				J	J	J

**3.2.2****Semaine normale de travail pour la saison d'été**

La semaine normale est constituée de cinq (5) quarts de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement.

**ARTICLE 3 HEURES DE TRAVAIL (suite)**

- 3.3. Nonobstant les dispositions des articles 3.2.1 et 3.2.2 la semaine normale de travail pour l'employé affecté à l'atelier de bobinage est constituée de cinq (5) jours de huit (8) heures hiver et été du lundi au vendredi inclusivement.
- 3.4. Au moins deux (2) semaines avant le début de la saison d'hiver les employés concernés font connaître à la compagnie l'assignation alphabétique d'employé qu'ils désirent utiliser pour la durée de la saison d'hiver et de la saison d'été.
- En cas de conflit, ce choix sera accordé par ordre descendant de service continu dans la classification occupationnelle en commençant par la classe supérieure.
- 3.5. Les heures travaillées le samedi sont créditées à temps et demi lorsque le samedi fait partie de la semaine régulière du salarié.
- 3.6. Les heures travaillées le dimanche sont créditées à temps double lorsque le dimanche fait partie de la semaine régulière du salarié.
- 3.7. Les heures travaillées du lundi au vendredi inclusivement sont payées à temps simple, jusqu'à un maximum de douze (12) heures, lorsque ces journées font partie de la semaine normale de travail.

**ARTICLE 4 CONGES STATUTAIRES (suite)**

- \* a) Les douze (12) jours suivants sont reconnus comme congés statutaires.
1. Fête du travail
  2. Action de Grâces
  3. Noël
  4. Premier congé mobile
  5. Deuxième congé mobile
  6. Troisième congé mobile
  7. Quatrième congé mobile
  8. Jour de l'An
  9. Vendredi Saint
  10. Fête de la Reine
  11. St-Jean Baptiste
  12. Confédération
- b) l'employé qui a été à l'emploi de la compagnie pour une période de trente (30) jours ou plus et qui a complété son dernier quart normal de travail précédant le congé est éligible au paiement du congé statutaire;

**ARTICLE 4 CONGES STATUTAIRES (suite)**

cette condition n'empêche pas la rémunération du congé statutaire pour l'employé éligible qui, ayant travaillé pour la compagnie dans les trente (30) jours ouvrables précédant le congé, s'est absenté le dernier quart normal précédant le congé à cause de maladie personnelle vérifiée, à cause de deuil tel que défini à l'article 10 ou qui a obtenu de la compagnie une permission écrite de s'absenter;

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

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

ARTICLE 5      **VACANCES ANNUELLES**

\*      5.1      L'employé a droit à des vacances annuelles payées conformément à la Loi des normes du travail du Québec et aux présentes dispositions de cette section.

5.2            a) La durée de la période de vacances annuelles de l'employé est déterminée par l'état de ses crédits de service le 31 mai qui précède;

b) pour fin de calcul de la paie de vacances annuelles, l'année réglementaire se définit comme celle commençant le 1er juin et se terminant le 31 mai qui précède.

\*      5.3      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</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Paie de vacances</u>
Moins de 10 mois	1 journée par mois complet de service	4% des gains au cours de l'année réglementaire
10 mois mais moins de 5 ans	2 semaines	4% du total des gains au cours de l'année réglementaire ou deux (2) semaines moyennes au taux de salaire courant* lequel est le plus élevé
5 ans mais moins de 10 ans	3 semaines	4% du total des gains au cours de l'année réglementaire ou trois (3) semaines moyennes au taux de salaire courant* lequel est le plus élevé
10 ans mais moins de douze (12) ans	3 semaines	6% 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
12 ans mais moins de 23 ans	4 semaines	quatre (4) semaines régulières au taux de salaire courant*

ARTICLE 5 VACANCES ANNUELLES

<u>Etat des crédits de service au 31 mai</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Paie de vacances</u>
23 ans et plus	5 semaines	Cinq (5) semaines moyennes au taux de salaire courant*
30 ans et plus	6 semaines	Six (6) semaines moyennes au taux de salaire courant*

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

5.4 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 16.10 et 16.11 sera calculée au pro-rata du service actif total de l'employé au cours de son année réglementaire moins tout autre paiement de vacances reçu pour cette année réglementaire;
- 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 douze (12) mois. Quand la durée de l'absence excède douze (12) mois, la paie de vacances et cet employé sera calculée au pro-rata du service actif total au cours de son année réglementaire moins tout autre paiement de vacances reçu pour cette année réglementaire;
- \* c) il est entendu qu'un employé absent de son travail à cause d'un accident de travail et qui reçoit des compensations de la C.S.S.T. au moment de la fermeture annuelle pourra différer toute ou une partie de ses vacances pour la période suivant son retour au travail en collaboration avec la direction;
- d) l'employé qui est hospitalisé durant ses vacances ou qui est l'objet d'une maladie ou accident non occupationnels médicalement vérifiée peut, immédiatement, faire une demande en vertu du régime d'assurance et il pourra différer toute ou une partie de ses vacances pour la période suivant son retour au travail, en collaboration avec la direction.

**ARTICLE 5 VACANCES ANNUELLES (suite)****5.5 Période de vacances**

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

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

**5.7 Terminaison d'emploi**

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

**5.8 Remise de la paie de vacances**

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

\* **5.9** Il est interdit à la compagnie de remplacer les vacances annuelles d'un employé par une indemnité compensatrice.

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

Le cas échéant, l'employé reçoit la paie de vacances qui lui est encore due en plus de la rémunération à temps simple pour les heures effectivement travaillées, à moins que la cédule de travail à laquelle il se conforme prévoit davantage ou à moins que cet employé travaille en temps supplémentaire.

**ARTICLE 5 VACANCES ANNUELLES (suite)**

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

5.11 **La semaine moyenne de travail**

Pour ce qui est des vacances la semaine moyenne de travail est de 41.3 heures calculées suivant les cédules de travail d'été et d'hiver.

\* 5.12 **Restauration de crédit de service pour fin de vacances**

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

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

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

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

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

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

**ARTICLE 6 RETENUES**

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

ARTICLE 7      **RETENUE SYNDICALE**

- a) Comme condition d'emploi, chaque employé régi par cette convention doit autoriser la compagnie à déduire de ses gains un montant égal aux cotisations mensuelles syndicales. Une telle autorisation doit se faire selon la formule intitulée "autorisation de retenue syndicale" et préalablement approuvée par le syndicat;
- b) les cotisations syndicales seront remises mensuellement au syndicat à l'adresse mentionnée par le syndicat;
- c) en vertu de cet article, les employés rappelés au travail à la suite d'une mise à pied ou d'une permission reprendront leur statut précédent;
- d) avec la remise des cotisations prévue au paragraphe b), la compagnie fournit une liste indiquant le nom des employés, leur numéro d'assurance-sociale et le montant payé par chacun;
- e) la compagnie doit inscrire sur les formules T4 et TP4 le montant de cotisations payé au cours de l'année.

ARTICLE 8      **SECURITE ET SANTE**

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

\*      8.2      **Chaussures de sécurité**

La compagnie fournira une paire de chaussures de sécurité qui aura été approuvée par le comité santé sécurité de l'usine. Le nombre de chaussures de sécurité sera déterminé selon les recommandations du comité.

ARTICLE 9      **COMITE DE L'UNION**

9.1      L'union convient de faire savoir à la compagnie les noms des membres d'un comité nommé par ladite union pour traiter avec la compagnie de toute question ou grief touchant l'application de la présente convention ainsi que les changements qui peuvent se produire à l'occasion au sein du comité. Tous les membres du comité doivent être des employés de la compagnie. S'il leur faut laisser leur travail pour s'acquitter de leurs devoirs de membres du comité, ils doivent consulter leur contremaître et s'entendre avec lui avant de quitter leur poste.

**ARTICLE 9 COMITE DE L'UNION (suite)**

- 9.2 L'union reconnaît et convient que les membres de son comité ont leurs devoirs d'employés à remplir et qu'ils ne doivent consacrer que le temps raisonnablement nécessaire durant les heures de travail à s'occuper de l'administration de la présente convention. La permission de s'absenter du travail dans les cas prévus ci-haut, ne sera pas refusée ni retardée sans raison valable.

**ARTICLE 10 CONGE DE DEUIL**

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

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

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

- 10.1.2 Un jour de congé, la journée des funérailles, du lundi au vendredi inclusivement dans le cas du décès:

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

**10.2 Début du congé de deuil**

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

**10.3 Conditions de paiement**

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

**ARTICLE 10 CONGE DE DEUIL (suite)****10.4 Paiement supplémentaire**

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

**ARTICLE 11 PERMIS D'ABSENCE**

- 11.1 La compagnie convient de coopérer avec le syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi employés de la compagnie, de s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la compagnie soient affectées de quelque façon que ce soit par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi et en conformité des clauses de cette convention dans l'exercice de leurs fonctions.
- 11.2 Un représentant mandaté des employés ou délégué syndical doit avoir la permission de s'absenter temporairement des usines pendant toute ou une partie d'une journée normale de travail ou plus pour affaires syndicales officielles, en informant à l'avance son contremaître ou son contremaître général. Ce dernier ne doit pas sans raison valable retarder ou refuser d'approuver une telle demande d'absence.
- 11.3 Une demande d'absence pour une durée de deux (2) semaines et plus de la part d'un délégué syndical doit être soumise pour autorisation au contremaître en utilisant le formulaire D.E.W. 223-3 disponible au bureau du personnel. Cette demande d'autorisation doit être soumise au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.
- 11.4 Tout employé élu officier d'union, à l'exclusion de tout autre emploi et qui a obtenu un congé, comme il est indiqué ci-dessus, a droit à un traitement spécial lorsqu'il reprendra son emploi à la fin de son terme d'office syndical. S'il y a alors une ouverture qui convienne à sa situation et à son expérience, on lui accordera la préférence sur tout autre candidat.
- 11.5 Lorsqu'un délégué ou délégué syndical devra s'absenter durant ses heures régulières de travail pour exercer les fonctions prévues au paragraphe 11.1 et 11.2, il sera rémunéré pour ces dites heures en temps régulier (maximum huit (8) heures par jour) à son taux de salaire en vigueur. Il est entendu que ceci s'appliquera seulement lorsqu'il s'agira d'affaires syndicales officielles à l'usine.

ARTICLE 12    **COLLABORATION**

Durant le terme de la présente convention, la compagnie convient qu'il n'y aura pas de "lock-out" et l'union convient qu'il n'y aura pas de ralentissement de travail ni de grève ni aucun autre arrêt ou interférence au travail.

ARTICLE 13    **EGALITE DE TRAITEMENT**

13.1            La compagnie et chacun de ses agents conviennent de ne faire aucune distinction, de ne pas intervenir, de n'exercer ni restriction ni contrainte, dans le cas d'aucun employé, spécifiquement parce qu'il appartient à l'union. Pour ce qui est de l'appartenance au syndicat en matière autre que le paiement d'un montant égal aux cotisations syndicales, la compagnie et le syndicat se conformeront à la Loi.

De son côté, l'union convient de ne pas faire de recrutement, de ne pas distribuer d'article de propagande, de ne transiger aucune autre affaire de l'union, durant les heures de travail, sauf dans les cas prévus par cette présente convention.

13.2            Aucune assemblée d'union n'aura lieu et aucun avis ne sera distribué dans l'enceinte de la compagnie, à moins d'une autorisation préalable d'un représentant désigné à cette fin par la compagnie.

13.3            "L'union pourra afficher, aux endroits convenus, tout avis, rapport ou autre document concernant ses activités, pourvu que ceux-ci soient conformes à la politique énoncée au premier paragraphe". L'union fera parvenir une copie de chaque avis au surveillant des relations de travail de la compagnie, vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

ARTICLE 14    **SALAIRES ET REGLEMENTS  
DE TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

14.1            Les taux de salaire, les règlements de temps supplémentaire et les pénalités pour retard au travail apparaissent respectivement aux annexes "A" "B" et "C" de la présente convention collective.

14.2            L'employé est payé, selon sa classification, le taux horaire prévu à l'annexe "A".

ARTICLE 15    **CLASSEMENT DES EMPLOYES**

15.1            Pour les fins de cette convention, tous les employés dans cette unité d'accréditation sont dans l'occupation "mécaniciens de machines fixes".

Cette occupation est divisé en quatre (4) classifications occupationnelles soit:

- opérateur classe 1
- opérateur classe 2
- aide-opérateur classe 3
- aide-opérateur classe 4

Ces classifications ne correspondent pas nécessairement aux classes définies par la Loi des mécaniciens de machines fixes.

Les employés sont classifiés par la compagnie selon la fonction qu'ils remplissent de façon régulière.

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

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

15.4            Les employés doivent être détenteurs d'un certificat de mécanicien de machines fixes de 4e classe au moins, sauf durant la période d'apprentissage qui précède l'obtention d'un certificat.

ARTICLE 16    **ANCIENNETE**

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

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

- a)    congédiement;
- b)    quitter volontairement son emploi à la compagnie;
- c)    ne pas être rappelé au travail suite à une mise à pied dans les délais prévus au paragraphe 16.10;

ARTICLE 16    **ANCIENNETE (suite)**

- d) être rappelé au travail suite à une mise à pied dans les délais prévus au paragraphe 16.10 mais ne pas se présenter au travail en deçà des limites de temps prescrites au paragraphe 16.11.

La compagnie remet annuellement à l'union une liste d'ancienneté.

- \*    16.3    Un employé possédant un (1) an et plus d'ancienneté et qui est absent à cause du manque de travail recevra, à son retour au travail, un crédit pour une telle absence d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois, pourvu qu'il soit rappelé au travail dans les délais prévus à l'article 16.10.

16.4    **Période de probation**

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

16.5    **Mise à pied**

- a) Lorsqu'il y a manque de travail dans l'unité de négociation, l'ancienneté de l'employé par classification occupationnelle est le facteur déterminant, ainsi l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classification occupationnelle sera le premier mis à pied, pourvu que les employés demeurant à l'emploi soient capables de satisfaire aux exigences normales du travail.
- \*    b) Un employé ayant une classification supérieure telle que prévue à l'article 15.1 de la présente convention collective pourra faire valoir son ancienneté et pourra aller déplacer un employé plus jeune que lui dans une autre classification en autant qu'il remplisse les exigences fondamentales de la tâche.
- c) Cette clause n'est valide que dans le cas de mise à pied suite à l'abolition d'un poste, tel que défini à l'article 20.2.

ARTICLE 16 ANCIENNETE (suite)

\* 16.6 **Préavis de mise à pied de l'employé présent au travail**

- a) L'employé concerné est mis à pied un vendredi, que cette journée corresponde ou non avec une journée de travail. Ce préavis sera d'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 16.6 (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.

- \* 16.7 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 quatre (4) journées ouvrables avant la date de l'avis de mise à pied à l'employé. Le syndicat convient de ne pas divulguer ces informations avant que les employés aient été avisés par la compagnie.

- 16.8 La compagnie convient de discuter avec le comité du syndicat de la mise à pied présumément injuste d'un employé. Si les parties ne sont pas d'accord, le cas pourra être soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

**ARTICLE 16 ANCIENNETE (suite)****16.9 Rappel suite à la mise à pied**

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

**16.10 Droits et éligibilité au rappel**

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

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

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

**ARTICLE 17 RENVOIS**

**17.1** Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié par la compagnie, il peut demander les raisons de cette décision avant de quitter les lieux de la compagnie. L'employé, à sa discrétion, peut être accompagné de son délégué syndical. Un rapport écrit est soumis au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette suspension ou ce congédiement.

**17.2** Un employé croyant qu'il est injustement congédié a droit de faire appel à la dernière étape de la procédure interne des griefs. Un tel recours doit être fait dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la date du congédiement. Tout manquement à un tel recours dans le délai établi entraîne l'annulation de toute considération ultérieure.

ARTICLE 17    **RENVOIS (suite)**

- 17.3            Si à la suite de cet appel on découvre que l'employé a été congédié sans raison suffisante, il reçoit une paie à son taux horaire régulier pour le temps qu'autrement il aurait travaillé normalement moins tout autre revenu qu'il a pu recevoir sous d'autres formes d'emplois.

ARTICLE 18    **REGLEMENT DES DIFFERENDS**

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

1ère étape - Au gérant du département

- a) L'employé concernée pourra seul, ou accompagné d'un membre du comité, soumettre son cas au gérant du département "ingénierie de pointe", cette première étape doit être faite dans les dix (10) jours ouvrables suivant le jour où survient l'incident ou la date à laquelle l'employé aurait dû normalement en prendre connaissance;

Deuxième étape - Au représentant de la direction

- b) s'il n'y a pas encore entente, le représentant de l'union soumettra le grief à la deuxième étape au représentant autorisé de la direction;
- c) 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;
- d) les cas à traiter sous les dispositions du présent article seront normalement discutés durant les heures de travail, mais les discussions prolongées pour régler les différends se feront en dehors des heures de travail.

ARTICLE 19    **ARBITRAGE**

Troisième étape - arbitrage

- 19.1            Si la compagnie et le comité ne peuvent s'entendre sur une prétendue violation de la présente convention, le cas sera alors, à la demande de l'une ou l'autre des parties, porté devant un arbitre conformément au Code du Travail du Québec. L'arbitre aura trente (30) jours pour rendre la décision et ce, après l'audition de la cause.

**ARTICLE 19 ARBITRAGE (suite)**

- 19.2 La décision de l'arbitre ne pourra décider de la question en litige que selon les clauses des présentes, et, en aucun cas, l'arbitre aura le pouvoir d'ajouter, de retrancher, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans la présente convention. L'arbitre selon le cas, aura le pouvoir de modifier une mesure disciplinaire et d'ordonner toute compensation jugée équitable.
- 19.3 "Les honoraires et les frais de l'arbitre seront partagés également entre les parties à la présente convention".

**ARTICLE 20 INDEMNITE POUR CESSATION D'EMPLOI****\* 20.1 a) Changement technologique**

signifie une modification apportée au processus de production dans la centrale thermique qui oblige un employé à acquérir de nouvelles aptitudes occupationnelles ou qui entraîne la désuétude des aptitudes occupationnelles d'un employé ou le retrait d'un employé de sa classification occupationnelle;

**b) fermeture d'usine**

signifie la terminaison et l'arrêt définitif de toutes ou une partie des opérations de la compagnie dans la centrale thermique résultant au retrait d'un employé de sa classification occupationnelle sans programme visant à reprendre, au nom de la compagnie, une nouvelle exploitation dans ces ateliers. La terminaison et l'arrêt définitif des opérations causés directement par une grève, 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;

- 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.

**ARTICLE 20 INDEMNITE POUR CESSATION D'EMPLOI**

- \* 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 16.10 intitulée "employé mis à pied" et il recevra entière considération pour un entraînement à un autre poste de l'unité de négociation lorsqu'une ouverture se présentera.
- \* 20.03 a) La compagnie convient d'aider l'employé mis à pied selon (a), (b) ou (c) de 20.1 et qui possède deux ans et plus d'ancienneté à la date de sa mise à pied. Les bénéfices de cessation d'emploi sont à raison du salaire d'une semaine de travail en vigueur à la date de la mise à pied pour chaque année complète d'ancienneté;
- b) l'employé pourra se prévaloir de l'une ou l'autre des options suivantes:
- i) montant forfaitaire égal aux bénéfices de cessation d'emploi établi à l'article 3(a) dans ce cas l'ancienneté et les droits de rappel sont rompus ainsi que tous les bénéfices prévus au plan d'avantages sociaux;
- ii) pour mûrir sa décision l'employé peut faire différer ce paiement selon 20.2 (b).
- c) **Fermeture totale de l'usine**
- L'employé éligible âgé de 55 ans ou plus et ayant vingt (20) ans ou plus d'ancienneté recevra une semaine et demie de salaire pour chaque année complète d'ancienneté plus 3/8 d'une semaine de salaire pour chaque tranche de trois mois additionnels à la date de la mise à pied ou de la terminaison d'emploi.
- d) 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.

**ARTICLE 20 INDEMNITE POUR CESSATION D'EMPLOI (suite)**

- e) Dans le cas de fermeture totale de l'usine les employés n'ayant pas 55 ans et vingt (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 (12) mois suivant la date de la fermeture de l'usine.
- 20.4 Le paiement des bénéficiaires 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 amorcées auprès du syndicat, lesquelles discussions couvriront le bien-fondé et l'entrée en vigueur d'un tel changement;
- b) les parties admettent qu'il est très difficile de prévoir une procédure adéquate pour couvrir tout ce 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.
- \* 20.06 Dans tous les cas de mise à pied, à l'exception de fermeture totale de l'usine, l'employé éligible âgé de 50 ans ou plus ou ayant quinze (15) ans ou plus d'ancienneté au moment de sa mise à pied touchera le montant forfaitaire (décrit à l'article 20.3 a)) à l'expiration de ses droits de rappel soit deux (2) ans.

**ARTICLE 21 CONVOCATION COMME JURE**

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

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

**ARTICLE 21 CONVOCATION COMME JURE (suite)**

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

**ARTICLE 22 ACCIDENT DE TRAVAIL**

- 22.1 Un employé qui est accidenté au travail durant sa journée régulière de travail et qui ne peut la terminer, est payé à son taux de salaire régulier pour le reste de cette journée régulière de travail.
- 22.2 Un employé qui est accidenté au travail en temps supplémentaire et qui ne peut poursuivre son travail est payé à son taux de salaire régulier majoré au taux de surtemps applicable pour le reste du temps supplémentaire que cet employé devait travailler sur demande de la compagnie.
- 22.3 La compagnie s'engage à fournir le transport et à payer le temps passé par l'employé durant ses heures d'équipe régulière à des traitements médicaux à la salle des premiers soins de la compagnie ou à l'hôpital le plus rapproché quand de telles visites sont requises dû à un accident de travail arrivant sur l'emplacement de la compagnie.
- \* 22.4 **Avances des indemnités de la C.S.S.T.**

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

**Conditions**

- I L'employé qui doit s'absenter de son travail pour une période minimale de trente (30) jours de calendrier suite à un accident de travail et qui n'a reçu aucune prestation de la C.S.S.T. durant cette période pourra faire une demande d'assistance auprès de la compagnie après le 30e jour de calendrier.
- II À compter du 31e jour, l'employé qui est éligible selon le paragraphe I, recevra de la compagnie, le jour même, si c'est possible, mais pas plus tard que la prochaine journée ouvrable, une avance équivalente aux prestations de la C.S.S.T. Pour les journées ouvrables excédant les dispositions de la loi et jusqu'à la 15e journée ouvrable régulière d'absence complète.

**ARTICLE 22 ACCIDENT DE TRAVAIL (suite)**

III Une telle avance sera versée à l'employé aux conditions suivantes:

- a) l'employé a dûment rapporté l'accident et respecté la procédure de réclamation d'accident de travail;
- b) l'employé s'oblige par écrit, au moment de sa demande d'assistance, à rembourser l'avance selon les modalités fixées par la compagnie.

IV Dans l'administration de la présente lettre d'entente, à savoir que dans le cas où un employé qui éprouve des difficultés monétaires critiques à l'intérieur du délai de 30 jours en question, sa demande d'assistance recevra la même considération comme s'il l'avait fait au 31e jour tel que stipulé au même article de la convention collective.

**ARTICLE 23 CONDITIONS GENERALES**

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

**ARTICLE 24 DUREE DE LA CONVENTION**

- \* 24.1 La présente convention entre en vigueur le 1er septembre 1985 pour une période d'un (1) an se terminant le 31 août 1986 à moins de changements par consentement mutuel des parties.
- 24.2 Pour les fins du renouvellement de cette convention collective, l'une ou l'autre des parties peut donner un avis à cet effet conformément aux délais prévus au Code du Travail. Le cas échéant, les conditions de travail contenues dans cette convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ARTICLE 25    ANNEXES

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour du mois de OCTOBRE 1986

ATELIERS D'INGÉNIERIE DOMINION

L'UNION DES EMPLOYÉ-E-S DE SERVICE,  
LOCAL 298 - F.T.Q.

*Jean-Louis Bejean*  
Andre Lapointe  
*[Signature]*

*Wilhe Demouret*  
*[Signature]*

## ANNEXE "A"

01/09/85

1) Opérateur - 1ère classe	12,68\$
Opérateur - 2e classe	11,77\$
Aide-opérateur - 3e classe	11,20\$ *
Aide-opérateur - 4e classe	10,74\$ *

Salaires1ère année

A la lumière de la situation financière présente de la compagnie et de sa position économique très incertaine, dans le but d'enrayer cette détérioration, il est proposé de maintenir les taux de salaire actuels pour la période de la convention collective.

- \* La prime de quart de travail, chef de groupe et celle pour le détenteur d'un certificat de 1ère classe n'est pas comprise dans les taux de salaire susmentionnés.

Allocation de vie-chère

Bien qu'inopérante la formule d'indemnité de vie-chère suivante est maintenue.

- 2) En plus des augmentations salariales, une allocation de vie-chère égale à un cent (01¢) de l'heure pour chaque ,32 point (arrondie au cent le plus proche) contenu dans la différence entre les indices des prix à la consommation de novembre 1984 et mai 1985. Le paiement de l'allocation de vie-chère s'effectuera et sera intégré au taux de salaire au début de la période de paie qui suivra immédiatement la publication de l'indice des prix à la consommation de mai 1985.
- 3) L'indice des prix à la consommation désigné dans la formule ci-dessus mentionnée est celui publié par statistiques Canada (1971 = 100).
- 4) Primes

Prime de quart de travail

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employé appelé à alterner sur les trois quarts de travail reçoit une prime de quart de 0,28\$ l'heure.

**ANNEXE "A" (suite)****Prime de chef de groupe**

Un employé qui ne détient pas un certificat de 1ère classe et qui est désigné chef de groupe pour remplacer le contremaître en vacances ou absent à cause de maladie, reçoit en plus de son taux horaire normal une prime de trois pourcent (3%) lorsqu'il exerce cette fonction.

Si l'employé détient un certificat de 1ère classe, il reçoit une prime de chef de groupe de six pourcent (6%).

**Prime de responsabilité**

L'employé qui est désigné par la compagnie pour être responsable du fonctionnement d'une machine fixe dans l'atelier de bobinage, reçoit en plus de son taux horaire normal une prime de six pourcent (6%) lorsqu'il exerce cette responsabilité.

**ANNEXE "B"****Travail supplémentaire**

- B-1 Dans le but de calculer le temps supplémentaire à être payé, il est entendu que les congé statutaires et les dimanches seront considérés débutant à 7:00 a.m. et se terminant à 7:00 a.m. le jour suivant le congé ou le dimanche.
- B-2 Les employés reçoivent les taux de rémunération suivants lorsqu'ils travaillent en temps supplémentaire à moins que ce travail supplémentaire soit le résultat d'une entente entre employés pour échanger leur quart ou à moins que ce travail supplémentaire soit occasionné par la rotation normale d'un employé d'un quart à l'autre.
- B-2.1 Opérateur - saison d'hiver**
- a) Temps et demi:
- Pour le premier quatre (4) heures travaillées au-delà de douze (12) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement;
- b) temps double:
- i) Pour toutes les heures travaillées au-delà de seize (16) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement.
- ii) Pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures le samedi.
- iii) Pour toutes les heures travaillées le dimanche.
- iv) Pour toutes les heures travaillées la journée d'un congé réglementaire à l'exception du dimanche qui sera rémunéré au taux de temps double et demi.
- B-2.2 Saison d'hiver - aide-opérateur et saison d'été tous les employés**
- a) Temps et demi:
- i) Pour les quatre (4) premières heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement.
- ii) Pour les huit (8) premières heures travaillées le samedi.

## ANNEXE "B" (suite)

## b) temps double:

- i) Pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement.
- ii) Pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures le samedi.
- iii) Pour toutes les heures travaillées le dimanche.

B-3 Un subside pour repas au montant de 3,00\$ est payé à l'employé lorsqu'il doit travailler plus de deux (2) heures de temps supplémentaire sans préavis avant le début de son quart normal de travail.

B-4 Un employé qui a complété son quart normal de travail et qui est rappelé au travail après avoir quitté l'usine est payé selon les taux applicables établis au paragraphe B-2 et reçoit pas moins que quatre (4) heures à temps simple.

## ANNEXE "C"

### RETARD AU TRAVAIL

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

## ANNEXE "D"

## Liste d'ancienneté

1ère classe:

Chef de groupe: Gilles Mercier 29/09/80  
Michel Bernier 28/09/81

2e classe:

Damien Provost 22/11/65  
Willie Denoncourt 10/01/72  
Paul Daigle 20/08/80

3e classe:

Bernard Toth 08/85