



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 2481-0

<b>Objet</b>	<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		Q 5301-05	
<b>Date</b>	Signature 36-09-09	Reception 36-09-29	<b>Durée</b>	Du 36-04-02	Au 38-04-01	Nombre de salariés régis par la convention collective		21

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de la Compagnie Générale Electrique du Canada Ltée Confédération des Syndicats Nationaux 619, rue Brochu Sept-Iles, Qc G4R 2X7 Att: M. Réjean Langlois	<input type="checkbox"/> Déposant Compagnie Générale Electrique du Canada Ltée 425, rue Québec Sept-Iles, Qc G4R 1J8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Générale Electrique du Canada 1420, Dupont Street Toronto (Ontario), Qc M6H 2B2 Att: Mr. G.N. Tjelios	Région <u>09-03</u> Activité <u>8977-10</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Sur votre accréditation le nom de l'employeur est: La Compagnie Montreal armature Limitée. Veuillez présenter une requête pour modifier votre nom selon l'article 39 ou 45 du Code du Travail, afin d'éviter les erreurs.

**Pour le commissaire général du travail**

Signature <i>Shirley Demers</i>	Date 36-09-30
------------------------------------	------------------

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE

entre la

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

et le

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA COMPAGNIE  
GENERALE ELECTRIQUE DU CANADA LIMITEE (CSN)

SEPT-ILES, P.Q.

2 AVRIL 1986 - 1 AVRIL 1988

5962H/0260H

86 SEP 29 13:28  
*[Signature]*

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Reconnaissance.....	1
2	Régime Syndical.....	2
3	Non-Discrimination.....	2
4	Droits Mutuels.....	3
5	Procédure de Règlement des Griefs et Arbitrage....	5
6	Crédits de Service et l'Ancienneté.....	7
7	Réduction et Augmentation du Personnel.....	13
8	Discipline.....	22
9	Sécurité et Santé.....	24
10	Heures de Travail.....	32
11	Taux de Salaire.....	35
12	Heures Supplémentaires.....	39
13	Congés Payés.....	41
14	Vacances Annuelles.....	43
15	Permission de S'Absenter.....	45
16	Absence pour Cause de Décès dans la Famille.....	47
17	Convocation comme Juré.....	47
18	Avis du Syndicat.....	48
19	Durée de la Convention.....	48
20	Version Officielle.....	49
Appendice A	Echelles des Salaires.....	50
Appendice B	Prime pour Chef de Groupe.....	51
Appendice C	Temps Requis pour Trajet.....	52
Lettre d'entente #1	Paie aux Délégués.....	53
	#2 Anniversaire de Naissance.....	54
	#3 Vacances Annuelles.....	55
	#4 Automobile Personnelle.....	56
	#5 Avances Monétaires.....	57
	#6 Continuité de Salaire.....	58
	#7 Outils Métriques.....	59
	#8 Vacances.....	60
	#9 Paie de Vacances.....	61
	#10 Bottes et Lunettes de Sécurité et Vêtements de Travail.....	62
	#11 Remboursement par le Syndicat.....	64
	#12 L'Administration de la Section 9.09.....	65

- (R) CONVENTION conclue le 15 mai 1986 à Sept-Iles, Province de Québec, entre la COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE DU CANADA LIMITEE, ci-après appelée 'la Compagnie' et le SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE DU CANADA LIMITEE (CSN) ci-après appelée 'le Syndicat'.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE

- 1.00 (A) La Compagnie reconnaît que le Syndicat des Employés de la Compagnie Générale Electrique du Canada Limitée est l'Agent négociateur exclusif pour tous les employés à Sept-Iles qui sont régis par le certificat émis par le Ministère du Travail et de la Main D'Oeuvre en date du 28 novembre 1974.
- (R) (B) Il ne se fera pas d'entente particulière entre les représentants de la Compagnie et employé(s) qui serait contraire aux termes de la présente Convention.
- (C) Le personnel de la Compagnie qui ne fait pas partie de l'Unité de négociation n'effectuera pas le travail de l'Unité de négociation sauf dans des conditions telles que l'implantation de nouveaux procédés, l'installation de nouvelles machines, l'entraînement des salariés, lorsqu'il n'y a pas de personnel qualifié disponible ou dans des cas d'urgence.
- (D) La Compagnie ne fera pas exécuter du travail par sous-contrat ou par contrat à forfait qui causera la mise-à-pied ou le maintien de la mise-à-pied, d'un ou plusieurs salariés.

ARTICLE 2 REGIME SYNDICAL

- 2.00 La Compagnie s'engage à réduire hebdomadairement de la paie de tout employé faisant partie de l'Unité de négociation pour laquelle le Syndicat a été accrédité, la cotisation syndicale telle que déclarée officiellement à la Compagnie par le Syndicat.
- 2.01 (A) La Compagnie fera parvenir mensuellement au trésorier du Syndicat par chèque payable au Syndicat, tous les montants des cotisations syndicales retenus, le ou avant le 10ième jour du mois suivant.
- (B) Avec chaque remise, la Compagnie fournit un état détaillé mentionnant le nom des employés et le montant retenu pour chacun.
- 2.02 Il est entendu et convenu que le Syndicat tiendra la Compagnie indemne de toute réclamation qui pourrait lui être faite par un ou plusieurs employés au sujet des sommes retenues de la paie ou remises intégralement au Syndicat tel que prévu ci-haut.

ARTICLE 3 NON-DISCRIMINATION

- 3.00 La Compagnie convient que ni elle ni ses représentants ne pratiqueront aucune discrimination ou n'useront pas d'intimidation envers les employés à cause de leur statut de membres ou d'officiers du Syndicat ou parce qu'ils ont soumis un grief.

3.01 La Compagnie convient, ainsi que ses représentants, que les représentants du Syndicat qui sont des employés, auront la liberté de remplir leur fonction syndicale d'une manière indépendante sans crainte que leurs relations individuelles avec la Compagnie ou ses représentants soient affectées de quelque façon que ce soit à cause d'une action prise par eux de bonne foi en qualité de représentants des employés. Il est aussi convenu et entendu que ces représentants des employés obtiendront d'abord la permission de leur contremaître ou son remplaçant avant de quitter leur travail, permission qui ne sera pas refusée sans raison valable. Dans le cas de rencontre avec le Gérant de l'usine, ces représentants des employés informeront leur contremaître ou son remplaçant de l'heure de la rencontre.

#### ARTICLE 4 DROITS MUTUELS

- 4.00 Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie à opérer et administrer l'entreprise en tout ce qui concerne ses obligations et ses responsabilités et selon les dispositions de cette Convention.
- 4.01 Les délégués du Syndicat pendant qu'ils remplissent leurs fonctions agiront sans crainte que leurs relations individuelles avec la Compagnie soient affectées à la suite d'un grief soumis en conformité aux dispositions de cette Convention.
- 4.02 Conformément au Code du Travail de la Province de Québec, il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) par la Compagnie, ni de grève, arrêt de travail ou suspension complète ou partielle pour aucune raison soit par la Compagnie ou par le Syndicat.

- 4.03 La Compagnie accordera des absences sans rémunération aux délégués du Syndicat afin qu'ils assistent à des congrès syndicaux ou s'occupent d'affaires syndicales, sur la demande faite par écrit au Gérant de l'usine et soumise au moins trois jours à l'avance. Une telle absence ne sera accordée qu'au maximum de deux délégués à la fois. Un troisième délégué pourra être libéré sur demande, cependant la Compagnie ne peut refuser cette libération sans raison valable.
- 4.04 La Compagnie fournira au Syndicat une liste des officiers et du personnel administratif avec qui le Syndicat pourra avoir affaire à propos de la présente Convention et cette liste sera gardée à date.
- 4.05 Le Syndicat fournira à la Compagnie les noms des employés qui ont été élus représentants du Syndicat et elle tiendra cette liste à date.
- 4.06 Dans le cas où la Compagnie demande aux représentants du Syndicat de se réunir pour discuter d'un sujet soulevé par la Compagnie, elle paiera ces représentants pour le temps ainsi passé durant les heures de travail.

La Compagnie paiera 50% du temps passé durant les heures de travail à discuter les griefs avec des représentants de la Compagnie, tel que prévu à l'Article 5.

La Compagnie ne paiera pas les employés lorsqu'ils se réunissent à la demande du Syndicat afin de négocier une convention nouvelle ou révisée ou pour des cas d'Arbitrage.

4.07 Si, pendant la durée de cette Convention, des problèmes surviennent qui n'ont pas été traités dans cette Convention, les parties se rencontreront dans les meilleurs délais à la demande de l'un ou de l'autre afin que ces problèmes soient discutés en vue d'essayer de les régler.

ARTICLE 5 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 5.00 Le grief comprend toute mésentente relative aux conditions de travail ou d'emploi prévues à la Convention concernant un, plusieurs, ou la totalité des salariés et le Syndicat.
- 5.01 (A) Le ou les salariés ou le syndicat soumet le grief par écrit, au Gérant de l'usine ou à son représentant dans les quinze (15) jours suivant soit la date de l'évènement donnant naissance au grief, soit la date à laquelle le plaignant ou le Syndicat a pu prendre connaissance dudit évènement.
- (R)
- (B) Au reçu du grief le Gérant fixera une rencontre à une heure convenable aux deux parties durant les heures de travail, afin de discuter le grief avec le salarié ou/et son délégué. Cette rencontre devra avoir lieu dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- (C) Le Gérant ou son représentant donnera sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre.

- 5.02 Si le salarié ou le délégué ou le syndicat n'est pas satisfait de la décision écrite de l'employeur ou de son représentant, ou à défaut de réponse, le grief est référé à la procédure d'arbitrage prévue à la Section 5.07.
- 5.03 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé par son supérieur à cause de la présentation d'un grief.
- (R) 5.04 Tous les délais prévus aux articles 5.01 et 5.05 sont de rigueur pour chacune des parties; cependant les parties peuvent les extensionner d'un common accord écrit.
- 5.05 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours de l'expiration du délai accordé en 5.01 (C), le Syndicat peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage, par un avis écrit, envoyé à l'employeur, dans les trois (3) mois suivant le dépôt du grief.
- (R)
- 5.06 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases prévues dans la procédure de règlement de griefs.
- 5.07 Les parties désigneront un arbitre après entente. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties, demande au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu du Québec de désigner un arbitre.
- 5.08 Une fois nommé, l'arbitre convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans le mois suivant l'audition.

- 5.09 L'arbitre choisi ou nommé ne sera pas autorisé à prendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente Convention, ni de changer, modifier, ajouter ou amender aucune partie de la présente Convention.
- 5.10 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette Convention.
- 5.11 L'employeur et le Syndicat partagent également les frais de l'arbitre.

ARTICLE 6 CREDITS DE SERVICE ET L'ANCIENNETE

6.00 Définition - Crédits de Service

Crédits de Service - Des crédits accordés pour les périodes durant lesquelles un employé est effectivement au travail pour la Compagnie et pour certaines périodes d'absence prévues dans 6.01, 6.02 ci-dessous. Les crédits de service détermineront la fin de la période de probation et établiront l'admissibilité aux Régimes de Pension et des Assurances, et aux autres bénéfices marginaux, à moins que ce soit prescrit autrement dans la Convention. Les crédits de service établiront la date de service continu de chaque employé.

6.01 Des crédits de service seront accordés pour les absences suivantes:

- (a) Les employés possédant des crédits de service de moins de 52 semaines, recevront un crédit pour toute absence de deux semaines consécutives ou moins, mais s'ils sont absents plus de deux semaines, ils ne recevront aucun crédit pour la période complète de leur absence.

(b) Les employés possédant des crédits de service d'un total de cinquante-deux semaines ou plus, et,

(I) si une permission d'absence est accordée par la Compagnie, ils recevront un crédit pour les deux premières semaines de l'absence.

Lorsque l'absence excède deux semaines, le surplus ne sera pas crédité à leur service.

(II) S'ils sont absents à cause d'accident ou de maladie non-professionnel ou de manque de travail, ils recevront à leur retour au travail, un crédit pour de telles absences d'une durée de douze mois ou moins, lorsque l'absence excède douze mois, le surplus ne sera pas crédité à leur service.

6.02

A son retour au travail à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, un employé recevra des crédits de service et son ancienneté s'accumulera pour la période entière durant laquelle il a été incapable de travailler à cause de l'accident ou de la maladie industrielle compensable par la Commission de Santé et de Sécurité du Travail.

Lorsqu'il se présente au Gérant de l'usine avec une attestation médicale qu'il peut reprendre son travail, et que la Compagnie est incapable de le placer immédiatement par manque de travail selon son ancienneté l'employé se qualifiera pour recevoir des crédits de service en vertu de la Section 6.01(A) ou (B) laquelle des clauses sera applicable.

6.03

Les crédits de service déjà accumulés seront perdus et son emploi sera terminé lorsqu'un employé:

- (a) quitte la Compagnie volontairement ou est congédié;
- (b) est absent de son travail sans permission plus de deux (2) semaines consécutives, sans donner une explication satisfaisante;
- (c) est absent de son travail pendant une période continue de plus d'un an pour quelque raison que ce soit, sauf avec une permission d'absence accordée, au préalable, par la Compagnie ou pour un accident de travail couvert par la Commission de Santé et Sécurité. (cf. Section 6.02);
- (d) est avisé en dedans d'un an, à partir de la date de sa mise-à-pied, qu'il peut retourner au travail, mais n'informe pas la Compagnie de son intention de le faire dans les sept (7) jours de la réception de la lettre recommandée de rappel ou ne retourne pas dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la lettre de rappel, sans explication satisfaisante pour la Compagnie dans les quatorze jours suivants;
- (e) est absent de son travail sans explication satisfaisante au-delà de la durée de toute permission d'absence qui lui a été accordée par la Compagnie.

6.04

Lors de son réembauchage, une personne qui a perdu ses crédits de service sera considérée comme un nouvel employé et elle ne recevra aucun crédit de service pour la période précédant la date de son réembauchage, à moins que ses crédits de service ne soient restaurés en partie ou au complet selon les conditions suivantes:

(a) Lors de son réembauchage, la Compagnie revisera son dossier de service et tiendra compte des cas où elle aurait perdu ses crédits de service antérieurs en vertu de la Section 6.03 (C) ci-dessus mentionnée, par suite d'absence de son travail pour une période continue de plus d'un an, à cause de:

(I) mise-à-pied à cause de manque de travail

et/ou

(II) maladie ou accident personnel et non-professionnel.

Si la période totale d'absence n'excède pas les crédits de service que l'employé possédait au moment où commençait l'absence, ou cinq ans, selon celle de ces périodes qui sera la plus courte, ses crédits de service antérieurs seront alors automatiquement restaurés après révision.

(b) En plus de (a) ci-dessus énoncé, la Compagnie révisera aussi son ancienneté et si la période totale d'absence n'excède pas l'ancienneté qu'il possédait au moment où commençait l'absence, ou 5 ans, selon laquelle de ces périodes sera la plus courte, son ancienneté antérieure sera restaurée et sa date d'ancienneté sera modifiée, si nécessaire, pour incorporer toute ancienneté accumulée d'après la Section 6.07 ci-dessous.

(c) Dans chaque cas, l'employé sera avisé dans un délai de dix jours ouvrables de tout ajustement à sa date d'ancienneté prévu par les dispositions de cet Article.

(d) Si la Compagnie réembauche un ancien salarié qui avait 10 années ou plus de crédits de service au moment d'une terminaison antérieure de service à la Compagnie et que le salarié n'est pas éligible pour une restauration de service selon la Section (a) ci-dessus, la Compagnie restaurera au dit salarié de tels crédits de service antérieurs après que le salarié aura accumulé 6 mois de crédits de service à partir de son réembauchage.

#### 6.05 Définition - L'Ancienneté

L'Ancienneté - Des crédits accordés à un employé qui a complété sa période de probation, pour toutes périodes durant lesquelles il est effectivement au travail dans l'Unité de négociation ou durant lesquelles il a un permis d'absence autorisée de la Compagnie, ou comme autrement prescrit dans cet Article. L'ancienneté sera indiquée par la date d'ancienneté inscrite pour chaque employé sur la liste d'ancienneté.

6.06 (A) Un employé acquerra l'ancienneté après avoir complété une période de 60 jours de calendrier de service à la Compagnie. Pendant cette période de 60 jours, l'employé est en probation et la Compagnie a le droit exclusif de terminer son emploi en tout temps. Les employés en probation bénéficieront de tous les avantages de la Convention Collective à moins qu'ils soient autrement exclus. Lorsqu'il aura complété d'une façon satisfaisante sa période de probation mentionnée dans ce paragraphe, son nom sera placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté sera rétroactive à compter de son embauchage.

(B) Advenant qu'un employé durant sa période de probation soit absent de son travail pour cause d'accident ou de maladie, sa période de probation sera suspendue jusqu'à son retour au travail.

6.07 Un employé accumule son ancienneté en tout temps après avoir complété sa période de probation, conformément à ce qui suit:

(a) L'ancienneté s'accumulera pour la durée de toutes absences accordées et autorisées par la Compagnie.

(b) L'ancienneté s'accumulera pendant une maladie ou un accident non-professionnel, ou une mise-à-pied pour une période de telle absence égale à son ancienneté au commencement de l'absence ou 5 ans, laquelle des deux périodes est la plus courte.

(c) L'ancienneté accumulée en vertu des paragraphes (a) et (b) ci-dessus, sera calculée à son retour au travail et sa date d'ancienneté sera modifiée si nécessaire, pour incorporer toute période d'ancienneté accordée en vertu de l'Article 6.

- 6.08 Au mois de juin de chaque année la liste d'ancienneté sera affichée sur le tableau accessible à tous les employés. Les dates de service et d'ancienneté accumulées de chaque employé seront indiquées sur la dite liste ainsi que la classification de l'employé et sa date de classification. Une copie de la liste d'ancienneté sera remise au Syndicat.
- 6.09 Les termes "Ancienneté" ou "Crédits de service" apparaissant ailleurs dans cette Convention où sa(ses) Mémoire(s) sont définis comme à L'Article 6.

ARTICLE 7 REDUCTION ET AUGMENTATION DU PERSONNEL

- 7.00 (A) Le mot "Mise-à-Pied" signifie une perte temporaire d'emploi occasionné par manque de travail.
- (B) Le mot "Promotion" signifie la mutation d'un employé d'une classification à une autre classification qui a un taux plus élevé et qui est régie par cette Convention.
- (C) Le mot "Rappel" signifie le retour au travail d'un employé qui a subi une mise-à-pied.
- (D) Le mot "Classification" signifie l'une des 13 désignations indiquées sur l'échelle des salaires et pour lesquelles des taux ont été établis, ou toute nouvelle classification qui pourrait être créée.
- (E) Le mot "Métiers" signifie les trois occupations de "Bobineurs", "Machinistes", et "Monteur-Mécanicien".

(F) Le mot "Mutation" signifie l'affectation d'un employé d'un poste à un autre à l'intérieur de l'atelier de Sept-Iles.

(G) Le mot "Transfert" signifie l'affectation d'un employé d'un atelier de ~~Montréal-Armature~~ à un autre atelier.  
*LA GÉNÉRATEUR ÉLECTRIQUE R.L.  
CARR*

7.01 (A) Lorsqu'il sera nécessaire de réduire le nombre d'employés, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

(B) Les employés seront mis-à-pied dans l'ordre suivant:

(I) Les employés ayant le moins d'ancienneté dans leur classification, pourvu que les employés qui restent soient capable d'accomplir les exigences normales du travail. Un avis de dix (10) jours ouvrables sera donné au salarié qui est mis-à-pied. Une copie de l'avis de mise-à-pied sera envoyée au Syndicat. A défaut d'avis, l'employeur paiera les dix (10) jours ouvrables aux salariés concernés.

(II) Toute réduction nécessaire du personnel sera discutée avec le Syndicat trois jours avant que l'employé reçoive son avis de mise-à-pied.

(C) Lorsqu'un employé est mis-à-pied de sa classification conformément à la Section 7.01(B)(I) ci-dessus, il pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une autre classification, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté que celui-là et qu'il puisse accomplir les exigences normales de cette autre classification.

- 7.02 (A) (I) Un employé avec une ancienneté établie qui est mis-à-pied aura son nom retenu sur la liste de rappel pour une période d'un an à compter de la date de sa mise-à-pied. Toutefois, si l'employé possédait plus de cinquante-deux (52) semaines d'ancienneté à la date de sa mise-à-pied, son nom sera retenu sur la liste de rappel pour une période ne dépassant pas la période de son ancienneté à la date de sa mise-à-pied ou deux ans, selon celle de ces deux périodes qui sera la plus courte.

Si à la date de la mise-à-pied il possédait cinq ans ou plus d'ancienneté, son nom sera retenu sur la liste de rappel pour une période ne dépassant pas cinq ans.

- (II) Le nom d'un employé sera retenu sur la liste de rappel au-delà de deux ans à compter de la date de sa mise-à-pied, tel que prévu ci-haut, à la condition que, à partir du premier mois après avoir été sans travail pendant deux ans il communique par visite personnelle ou par lettre recommandée à l'atelier au moins une fois chaque mois durant sa mise-à-pied, pour informer la Compagnie qu'il est encore intéressé à retourner au travail. En communiquant chaque mois avec l'atelier l'employé avisera de tout changement d'adresse survenu depuis la dernière fois qu'il a donné son adresse à la Compagnie.

- (B) Un employé mis-à-pied et inscrit sur la liste de rappel sera rappelé au travail par ordre d'ancienneté à partir de celui ayant le plus d'ancienneté, lorsqu'une ouverture deviendra disponible dans toute classification à laquelle il est capable d'accomplir les exigences normales du travail.

(R) (C) i) Durant les 12 premiers mois de sa mise-à-pied, un employé sur la liste de rappel peut refuser un rappel au travail à une classification ayant un taux de salaire inférieur à celui de la classification dont il a été mis à pied sans que ce refus ne relève l'employeur de son obligation de lui offrir tout autre rappel au travail conformément à l'Article 7, quelque soit le taux de salaire de la classification offerte.

ii) Après les 12 premiers mois de sa mise-à-pied, si un employé refuse son rappel à une classification ayant un taux de salaire inférieur à celui de la classification dont il a été mis à pied, son nom restera sur la liste de rappel mais il sera dorénavant rappelé seulement à des classifications dont le taux est supérieur à celui de la classification refusée.

(D) Si un employé refuse son rappel à sa propre classification, son nom sera retiré de la liste de rappel et son emploi sera terminé. Toutefois, pour que cette disposition reçoive application, la Compagnie doit informer l'employé des conséquences de son refus, et des possibilités d'arrangement prévus à la Section 7.03(C).

7.03 (A) Un employé mis-à-pied sera avisé lorsque du travail deviendra disponible. En cas d'absence, l'avis de rappel sera expédié à l'employé par lettre recommandée ou par télégramme et ce, à la dernière adresse qu'il aura fournie à la Compagnie. Une copie de cette lettre ou de la confirmation écrite sera remise au Syndicat.

- (B) Si un employé est rappelé au travail il doit aviser la Compagnie en sept (7) jours de la réception de la lettre de rappel, de son intention de retourner au travail et doit retourner au travail dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la lettre de rappel.
- (C) Si un employé ne peut pas se rapporter au travail dans les délais prévus à (B) ci-dessus, pour des raisons satisfaisantes à la Compagnie, d'autres arrangements pourront être pris. Toutes exceptions accordées aux délais prévus à (B) ci-dessus seront autorisés d'avance par lettre, signée par le Gérant de l'atelier et indiquant la date précise du retour au travail.
- (D) Il est convenu que rien dans la Section 7.03 restreindra le droit de la Compagnie de combler une ouverture temporairement en attendant que l'employé ayant le droit de rappel à la classification d'après la Section 7.02 ci-dessus se présente au travail en vertu des délais prévus à 7.03 (B) et (C) ci-dessus.

En comblant temporairement ainsi l'ouverture par un employé en mise-à-pied, l'employé sera avisé de la nature temporaire de son rappel au travail, et il sera mis-à-pied de nouveau, sans droits de déplacement, lorsque l'employé ayant les droits de rappel à la classification se présentera au travail. Toutefois, si durant son emploi temporaire, des employés ayant moins d'ancienneté que lui sont rappelés au travail régulier, il pourra déplacer tels employés selon les conditions énoncées à la Section 7.01 (C).

(E) Tout employé a un droit de retour à la classification qu'il occupait au moment de sa mise-à-pied selon son ancienneté et lorsque du travail devient disponible dans cette classification.

(R) 7.04 Il est convenu que dans le cas où un employé est rappelé pour une période de moins d'un mois, l'employé en question peut renoncer temporairement à son droit de rappel sans perdre ses droits d'ancienneté.

7.05 (A) En matière de promotions, mutations et positions vacantes dans l'Unité de négociation, l'ancienneté sera le facteur déterminant, pourvu que l'employé puisse accomplir les exigences normales de la classification.

(B) Lorsque la Compagnie offrira des transferts aux employés de la succursale de Sept-Iles à d'autres succursales, les offres se feront sur une base d'ancienneté dans chaque classification. Les employés seront libres d'accepter ou de refuser telles offres de transfert.

7.06 (A) Un employé de la Compagnie qui n'est pas dans l'Unité de négociation mais qui a été transféré ou muté de ce qui est maintenant l'Unité de négociation, et qui était à ce moment-là un employé avec ancienneté établie, pourra être retourné pendant une période de deux ans de son transfert, ou de sa mutation, conformément à ses crédits totaux de service, à ce qui est maintenant l'Unité de négociation à la classification et au dernier département dans lequel il a travaillé dans l'Unité de négociation s'ils existent encore. En agissant ainsi il pourra exercer, conformément à la Convention les mêmes

droits à une tâche que s'il était resté dans ce qui est maintenant l'Unité de négociation. S'il est incapable de retourner ainsi, il sera considéré comme ayant été retiré à cause de manque de travail, de la classification dans laquelle il travaillait au moment de quitter l'Unité de négociation, et pourra exercer ses droits d'ancienneté conformément à la Convention.

(B) Dans le cas où un tel employé était hors de l'Unité de négociation, de plus de 2 ans, il pourra être retourné conformément à son ancienneté au moment de son transfert ou de sa mutation de l'Unité de négociation, et selon les provisions énoncées à 7.06(A) ci-dessus. L'ancienneté ne s'accumulera pas pendant une telle période de service à l'extérieur de l'Unité de négociation, mais l'employé jouira de ses crédits totaux de service en ce qui touche les bénéfices marginaux.

(C) Dans le cas du transfert ou de la mutation à l'Unité de négociation d'un employé de la Compagnie qui n'avait jamais travaillé dans l'Unité de négociation, ses crédits de service accumulés à l'extérieur de l'Unité de négociation ne seront reconnus que pour les bénéfices marginaux, à l'exception de 60 jours de calendrier qui lui seront crédités pour sa période de probation.

7.07 Lorsque des changements technologiques en seront au stade du développement et/ou de la planification alors, immédiatement, les parties organiseront des discussions ayant rapport à ce(s) changement(s),

lesquelles discussions porteront aussi sur l'opportunité et le temps choisi pour l'introduction de ce(s) changement(s). Les employés seront avisés par la Compagnie des changements qui s'appliqueront à eux, et recevront un avis de 8 semaines que leur travail sera discontinué.

Aux fins de cette section, l'expression "changement technologique" signifiera l'introduction d'une ou de plusieurs nouvelles pièces de machinerie, d'équipement(s), de procédé(s) nouveau(x) ou l'introduction de nouveau(x) dispositif(s) à la machinerie ou à l'équipement existant, lequel changement selon la Compagnie, obligera un employé à acquérir de nouvelles adresses ou rendra périmée son habileté acquise ou provoquera le retrait de cet employé de sa classification actuelle.

- 7.08 (A) Un employé possédant cinquante-deux (52) semaines ou plus de crédits de service qui a été absent à cause de maladie ou d'accident pour une période ne dépassant pas vingt-quatre mois ou la durée de ses crédits de service, selon laquelle de ces deux périodes est la plus courte, nonobstant la Section 6.03(c) de la Convention, sera, s'il est encore capable de l'accomplir, retourné au travail qu'il faisait immédiatement avant son absence, pourvu que ce travail existe encore et n'ait pas été assigné à un employé possédant plus d'ancienneté et qu'il l'a occupé en exerçant ses droits en vertu de la Section 7.01(C).

(B) Si l'employé qui revient au travail après une maladie ou un accident tel que définit ci-dessus, ne peut être ainsi réassigné à son travail pour raison autre que son incapacité de satisfaire aux exigences normales du travail, on lui permettra de déplacer un autre employé dans la classification qu'il a quittée dans son département de la même manière que s'il exerçait ses droits normaux de déplacement conformément à la Section 7.01(C) de cet Article. S'il ne peut ainsi déplacer on lui permettra d'exercer ses droits de déplacement en vertu de la Section 7.01(C) de cet Article de la même façon que s'il avait été retiré de sa classification à cause de réduction du personnel, et s'il ne peut ainsi déplacer un autre employé, son nom sera à l'instant inscrit sur la liste de rappel, selon des dispositions de la Convention.

(C) Lorsque cet employé sera ainsi retourné à son travail, l'employé qui le remplaçait, et tout autre employé affecté de la même manière, seront eux aussi retournés à leur travail antérieur. S'il est incapable de retourner ainsi à son travail, un employé remplaçant se verra conférer les droits de déplacement tout comme s'il avait été retiré de son occupation antérieure à cause de manque de travail.

7.09 La Compagnie fournira au Syndicat à chaque mois, la liste des employés embauchés, rappelés, mis-à-pied, renvoyés ou mutés durant le mois précédent. Cette liste indiquera les noms, les classifications, les dates de service et les dates d'ancienneté des employés concernés.

ARTICLE 8 DISCIPLINE

8.00 Nonobstant les avertissements oraux qui pourraient lui être donnés, un employé doit être avisé par écrit de toute autre action disciplinaire prise par la Compagnie. Une copie de l'avis sera donné au salarié concerné et au syndicat expliquant la ou les nature(s) de l'infraction.

Une fois que la Compagnie a constaté qu'une infraction a été commise par un salarié et qu'une mesure disciplinaire s'impose, la mesure disciplinaire est prise contre lui dans les cinq jours ouvrables.

8.01 Le délégué concerné doit être présent lorsque l'on remet un avertissement écrit à un employé. Les employés qui reçoivent des avertissements écrits doivent en accuser réception en signant pour ceux-ci.

8.02 Un employé ne sera ni réprimandé, ni suspendu, ni congédié sans qu'une enquête juste et impartiale soit effectuée et sans que sa responsabilité soit établie. Cependant, durant la période requise pour compléter cette enquête, on peut lui demander de ne pas se présenter au travail pendant une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables. Il est entendu que si les faits révélés par l'enquête ne justifient aucune suspension disciplinaire contre l'employé, la Compagnie remboursera l'employé pour toutes les heures régulières de travail ainsi perdues et le réinstallera dans son emploi sans perte d'ancienneté, de crédits de service et autres droits et avantages de la Convention.

8.03 (A) L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

(B) Un salarié qui a été congédié ou le Syndicat en son nom pourra dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le congédiement, soumettre un grief conformément à l'Article 5.

(C) Les dispositions de la Section 5.05 et la Procédure d'Arbitrage ne s'appliqueront pas dans le cas des employés congédiés, si lors de leur congédiement ils étaient en probation.

8.04 L'employé peut avec son représentant consulter son dossier disciplinaire.

8.05 Dans tous les cas de suspension et congédiement, la Compagnie a le fardeau de la preuve.

8.06 (A) Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré après 12 mois et ne peut être utilisé contre lui par la suite à moins que durant cette période il n'ait reçu un avis de même nature.

(B) Un avis de suspension sera prescrit après 12 mois de la date de cet avis et il ne sera plus invoqué contre le salarié concerné.

(C) Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié sera révisé après une période maximale de 6 mois; si, durant cette période, une amélioration s'est effectuée, celle-ci sera enregistrée et versée à son dossier.

8.07 Nonobstant les dispositions de l'Article 6 "Crédits de Service et l'Ancienneté", la date de crédits de service accumulés et la date d'ancienneté accumulée ne seront pas ajustés en vertu d'absence causée par une suspension disciplinaire survenant après le 10 avril 1979.

ARTICLE 9 SECURITE ET SANTE

9.00 La Compagnie prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés sur les lieux de travail et pour les informer des risques inhérents à leur travail. A cet effet, le Syndicat coopérera avec la Compagnie pour assurer la sécurité et prévenir les risques d'accidents.

9.01 (A) Tout employé exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau employé recevra l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur puisse accomplir de façon sécuritaire les tâches qui lui sont confiées.

(B) La Compagnie informera par écrit le Syndicat et le Comité de Sécurité et chaque travailleur concerné, des risques inhérents à leur travail, la nature des produits manipulés et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication.

9.02 Un Comité de Sécurité et Santé est établi composé de 2 membres nommés par la Direction locale et de 2 employés de l'atelier nommés par le Syndicat.

C'est la fonction de ce Comité et il a le pouvoir de:

- (a) Identifier des situations qui peuvent être une source de danger ou hasard pour les employés;
- (b) Faire des recommandations à la Direction et aux employés afin d'améliorer la santé et la sécurité des employés;
- (c) Recommander l'établissement, le maintien et le contrôle des programmes, des mesures, et des procédures concernant la santé et la sécurité des employés;
- (d) Obtenir de la Direction ou d'autres personnes, des informations concernant:
  - I) l'identification de hasards existants ou potentiels de matériels, procédés et équipements et
  - II) l'expérience en santé et sécurité, les pratiques et les normes de travail dans les mêmes industries ou dans les industries similaires;
- (e) Maintenir et garder des procès-verbaux et des dossiers de ses délibérations et rendre ces documents disponibles pour l'examen et la révision d'un inspecteur.

- 9.03 (A) La Compagnie et le Syndicat fourniront au Comité les dossiers et correspondance appropriés à propos des conditions de travail tels que des rapports et correspondance du Ministère du Travail, du Ministère de la Santé, de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail ou de tout autre groupe de ce genre.
- (B) Au cours de ses réunions mensuelles ce Comité sera avisé des nouveaux processus ou équipements neufs en ce qu'il pourra avoir l'occasion de faire des recommandations au sujet de procédés préventifs de sécurité pour de tel processus ou équipements.
- (C) La Compagnie informera par écrit le Syndicat et le Comité de Sécurité des dangers inhérents à l'introduction de nouvelles machines et équipements, de nouveaux procédés de travail, et de nouveaux produits chimiques, et sur toute autre modification à l'organisation du travail qui influent sur la sécurité et la santé des travailleurs.
- 9.04 Un membre de ce Comité a droit de s'absenter de son travail le temps requis pour assister aux réunions du Comité et pour exercer ses responsabilités d'après les Sections 9.03, 9.05, et 9.06 de ce présent Article, sans déduire ce temps de ses heures de travail et sans la retenue de son salaire des heures ainsi passées.
- 9.05 Ce Comité se réunira mensuellement et effectuera des visites d'inspection telles que requis. Les procès-verbaux de ces réunions seront envoyés à chaque membre du Comité et une copie sera envoyée au Syndicat.

9.06 Le Comité de Sécurité et Santé sera avisé de tous les accidents à perte de temps qui impliquent les employés de l'Unité de négociation et peut effectuer des enquêtes au sujet de la nature et les causes de ces accidents. Les accidents majeurs, incluant ceux où il n'y a pas eu de blessure, seront rapportés sans délai et au plus tard, en deça de 24 heures, et ils seront enquêtés promptement.

9.07 (A) A la demande de l'employé, la Compagnie aidera l'employé afin de compléter tout rapport qui lui est requis par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail.

La Compagnie s'engage à rédiger dans les deux jours ouvrables suivant l'accident ou la maladie du travail, l'avis à la CSST et en remettre une copie au salarié concerné et au Syndicat.

(B) Si un employé devient impliqué dans une contestation avec la Commission de la Santé et Sécurité du Travail à propos d'une réclamation pour compensation suite à des événements allégués qu'il aurait subis durant son emploi à la Compagnie, alors à la demande de l'employé, la Compagnie fournira à l'employé une copie de la déclaration faite par l'employé à la Compagnie au sujet des circonstances de l'accident ou de la maladie en question, dont la Compagnie a incorporée dans sa documentation à la Commission.

9.08 La Compagnie prendra les dispositions raisonnables pour éliminer à la source les conditions dangereuses de travail. La Compagnie fournira gratuitement l'équipement de protection et autres appareils de sécurité nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail, selon la pratique courante. Une semaine avant le port de nouveaux appareils de sécurité, la Compagnie en avisera le Comité de Sécurité et le Syndicat peut demander à la Compagnie de convoquer une rencontre à ce sujet. Telle rencontre se tiendra durant les heures de travail et la Compagnie sera obligatoirement représentée par le Gérant de l'usine.

9.09 La Compagnie paiera une subvention au coût de l'achat d'une paire de chaussures de sécurité jusqu'au coût maximum de \$50.00 pas plus fréquemment qu'une fois par période de douze (12) mois pour les employés dans l'Unité de négociation qui sont requis de travailler régulièrement dans des endroits où le port de protection pour les pieds est obligatoire.

(R)

Le précédent sera appliqué en conformité aux pratiques locales déjà établies mais ne sera pas disponible aux employés pendant leur période de probation.

Toutefois, les employés qui achètent des chaussures durant la période de probation auront le droit de se faire rembourser le montant approprié après avoir complété la période de probation.

Il est reconnu qu'à cause de l'environnement de travail à certains endroits, les chaussures de sécurité appropriés peuvent s'user avant l'expiration de la pleine période de douze mois. Dans de tels endroits spécifiés la Compagnie paiera la subvention au fur et à mesure qu'elle est nécessaire.

9.10 (A) Un employé qui travaille régulièrement à des opérations pour lesquelles le port de lunettes de sécurité est obligatoire et qui requiert des verres de sécurité prescrits:

I) à la présentation d'une prescription, la première paire sera fournie gratuitement à l'employé par la Compagnie,

OU

II) si l'employé préfère se procurer ses lunettes de sécurité chez l'optométriste de son choix, pourvu que les verres et la monture soient conformes aux normes de la sécurité, la Compagnie remboursera l'employé jusqu'au montant égal au coût d'une paire fournie par la Compagnie.

(B) Lorsqu'un tel employé a besoin d'un changement de prescription la Compagnie fournira une paire remplaçante mais pas plus fréquemment qu'une fois à tous les deux ans, se basant sur les mêmes conditions énoncées dans la Section (A) ci-dessus.

(C) Les lunettes endommangées par le travail seront remplacées au besoin sujet aux mêmes conditions qu'au paragraphe (A) ci-dessus. Toutefois, si les dommages se répètent trop fréquemment, la méthode de travail sera révisée afin de savoir s'il y a possibilité de faire des changements pour réduire la fréquence en éliminant la cause qui occasionne les dommages, ou exiger de l'employé, si possible, qu'il porte un pare-éclats par dessus ses verres correcteurs.

9.11 Si du temps est requis par un employé le jour de l'accident durant ses heures normales de travail pour une visite chez le médecin par suite d'un accident au travail et si la loi des accidents du travail n'accorde aucune compensation pour le temps requis par une telle visite, aucune perte de salaire ne sera encourue.

9.12 (A) La Compagnie maintiendra un minimum de deux (2) employés qualifiés en premiers soins.

(B) Un employé de chaque département recevra une formation en premier soins en suivant un cours des ambulanciers St-Jean. Ces cours seront payés par la Compagnie à tous les deux (2) ans.

9.13 (A) Les examens médicaux requis par la Loi seront aux frais de la Compagnie et si la Compagnie exige que cet examen se subisse une journée spécifique, aucune perte de salaire ne sera encourue.

(B) Lorsqu'un employé ayant un an ou plus de crédits de service est incapable de remplir les exigences du travail de sa classification à cause de maladie ou d'accident, cet employé aura droit aux mêmes droits d'ancienneté que s'il avait été retiré de sa classification pour manque de travail. A cet effet, la Compagnie peut exiger un certificat médical satisfaisant.

(C) L'employé a le droit de refuser sur recommandation de son médecin, toute offre d'emploi pouvant aggraver son état de santé.

9.14 (A) Si un employé, pour des motifs raisonnables, croit qu'il y a un danger pour sa santé ou sa sécurité dans l'exécution d'une tâche, il arrêtera son travail et il en informera son contremaître immédiatement. Il pourra informer son contremaître accompagné de son délégué syndical.

(B) Le contremaître examinera immédiatement le travail en question et il prendra les mesures qui semblent nécessaires pour corriger la condition dangereuse. Pendant que ceci se fait, l'employé intéressé sera affecté à un autre travail disponible à son taux régulier.

L'employeur doit établir l'absence ou l'élimination du danger avant que le travail en question ne reprenne.

- (C) En attendant la rectification du problème la Compagnie aura le droit d'offrir le travail en question à d'autres employés qui seront avisés que l'employé régulier avait refusé de faire ce travail pour raisons de sécurité ou santé. Advenant que ces employés refusent de faire le travail en question, la Compagnie aura le droit de faire exécuter ce travail par d'autres moyens.
- (D) Il est entendu qu'un employé ne doit pas être pénalisé pour avoir exercé de bonne foi ses droits tels qu'énoncés dans le présent article.

9.15 Il est convenu que si la réglementation concernant la sécurité et la santé des employés au travail est modifiée, ou si une nouvelle loi est adoptée au Québec à cet effet, les parties se réuniront et établiront des procédures qui ne seront pas incompatibles avec cette réglementation et/ou législation.

9.16 La Compagnie ne peut exiger d'un employé syndiqué qu'il travaille seul dans l'atelier.

#### ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL

10.00 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures et la journée de travail sera de huit heures, de huit heures a.m. (8:00 a.m.) à dix-sept heures (17:00 heures), du lundi au vendredi inclusivement.

La Compagnie ne garantit pas de fournir du travail pour les heures régulières ou toutes autres heures, sauf dans les cas prévus par la présente Convention Collective.

La Compagnie discutera avec le Syndicat avant de faire tout changement général sur le début et la fin des heures régulières de travail.

- 10.00 (A) Les heures régulières de travail seront basées sur l'heure régulière de commencement de son équipe pour la semaine de travail, sauf pour des changements occasionnés par l'administration de l'Article 7.
- (B) Tout changement de l'heure régulière de commencement pour plus qu'une journée, effectué durant la semaine, ne sera considéré comme l'établissement d'une nouvelle heure régulière de commencement qu'à partir de la deuxième journée du changement.
- 10.01 (A) S'il y a surplus de travail, la Compagnie, après discussion avec le Syndicat, pourra intégrer une deuxième équipe de travail. Elle s'adressera d'abord aux salariés volontaires qui peuvent accomplir le travail; s'il n'y a pas suffisamment de salariés volontaires, la deuxième équipe sera attribuée à(aux) salarié(s) qui peut(peuvent) accomplir le travail et qui a(ont) le moins d'ancienneté. Si, pour un cas d'urgence, le salarié ne peut travailler sur la 2e équipe, le salarié ayant le moins d'ancienneté et qui n'a pas été affecté, sera affecté au travail de la 2e équipe.

(B) Prime d'Equipe

i) Toute équipe débutant après 5:00 p.m. sera considérée une deuxième équipe et l'employé affecté à une telle équipe sera payé une prime de 4% de son taux horaire pour chaque heure travaillée sur la deuxième équipe.

(R) ii) Lorsque la Compagnie programme une deuxième équipe de douze heures de 20:00 heures à 8:00 heures, l'employé affecté à une telle équipe sera payé une prime de 6% de son taux horaire pour chaque heure travaillée à cette équipe.

10.02 (A) S'il y a du travail qui se présente à l'extérieur de l'atelier de Sept-Iles, la Compagnie l'offrira d'abord aux salariés volontaires qui peuvent accomplir le travail. S'il n'y a pas suffisamment de salariés volontaires, la Compagnie affectera à ce travail le ou les salariés avec le moins d'ancienneté qui peuvent accomplir le travail.

(B) Une prime de 7% de l'heure travaillée sera attribuée au salarié qui travaille et qui se loge loin de sa demeure.

10.03 Les employés auront droit à cinq (5) minutes avant midi et cinq (5) minutes avant la fin de leur équipe pour serrer leurs outils et se laver.

10.04 Un endroit convenable sera aménagé et maintenu pour la durée de la présente convention collective où il y aura des machines distributrices d'installées. Les employés pourront continuer à jouir des services de la cantine mobile.

10.05 Le travail ne sera pas normalement cédulé ou assigné afin d'avoir un seul employé syndiqué travaillant dans l'atelier.

ARTICLE 11 TAUX DE SALAIRE

11.00 Les taux de salaire et les primes seront payés d'après les taux tels qu'établis aux cédules des classifications et des taux énoncés à l'appendice A de cette Convention.

La politique de la Compagnie est de payer des taux de salaire égaux à ou plus élevés que la moyenne des taux payés dans la localité pour des travaux de nature comparable.

11.01 La Compagnie établira des échelles de salaire pour toutes les classifications nouvelles ou modifiées, et avisera immédiatement le Syndicat de ces changements. Toute plainte résultant d'un changement du contenu d'une tâche dans une classification pourra être formulée en conformité de la Procédure des Grieffs, prévue à l'Article 5.

11.02 Il est entendu et convenu que la Compagnie s'engage à faire la distribution des chèques de paie le jeudi pendant les heures de travail, en autant que les chèques soient arrivés au bureau de Sept-Iles.

11.03 (A) Le paiement des taux dans chaque classification, du taux minimum au taux maximum, sera fait conformément aux délais prévus dans l'échelle des salaires énoncée à l'Appendice A de la Convention Collective.

Les délais prévus dans cet Article et dans l'Appendice A de la Convention Collective, veulent dire la période travaillée dans la classification.

Toutefois, le taux maximum de chaque classification ne sera payé que lorsque l'employé rencontrera toutes les exigences de la classification. Rien n'empêchera le paiement du taux maximum avant les délais prévus, si l'employé rencontre les exigences de la classification.

- (B) Si à la suite d'une promotion, un employé se montre inapte ou mal adapté pour le travail demandé, il sera retourné à la classification qu'il occupait immédiatement avant sa promotion.

11.04 (A) L'ordre d'avancement d'une classification à une autre suivra les délais et les conditions énoncés ci-dessus:

#### AIDE

Six mois après avoir mérité le taux maximum de sa classification, il pourra être muté à la classification "Réparateur B" à la condition qu'il y ait une ouverture.

#### REPARATEUR B

Six mois après avoir mérité le taux maximum de sa classification, il sera promu automatiquement à la classification "Réparateur A" et désigné par métier.

#### REPARATEUR A

Six mois après avoir mérité le taux maximum de sa classification, il pourra être muté à la classification "C" de son métier désigné à la condition qu'il y ait une ouverture.

### METIER C

Six mois après avoir mérité le taux maximum de sa classification, il sera promu automatiquement à la classification "B" de son métier.

### METIER B

Six mois après avoir mérité le taux maximum de sa classification, son rendement sera évalué et il sera considéré pour une promotion à la classification "A" de son métier.

Advenant que l'employé ne rencontre pas les qualifications nécessaires, celles-ci lui seront alors exprimées et un programme de perfectionnement lui sera préparé pour qu'il puisse se qualifier.

- (B) I) L'employé qui a suivi la ligne de progression et qui a complété sa période à Réparateur A, et qui désire changer de métier devra faire une période d'apprentissage supplémentaire de 6 mois avant de pouvoir atteindre le nouveau métier.
- II) L'employé qui n'a pas suivi la ligne de progression et qui a complété sa période à Réparateur A et qui désire changer de métier devra faire une période d'apprentissage supplémentaire de 12 mois avant de pouvoir atteindre le nouveau métier.
- III) Pendant sa période à Réparateur A l'employé devra se spécialiser exclusivement dans un des trois métiers.

(R) 11.05

ALLOCATION DE VIE CHÈRE

- (A) Une allocation égale à un cent (1¢) l'heure pour chaque tranche de 0.32 point par laquelle l'Indice des Prix à la Consommation pour le mois de juin 1987 dépasse l'Indice des Prix à la Consommation pour le mois de mars 1987.
- (B) Une allocation égale à un cent (1¢) l'heure pour chaque tranche de 0.32 point par laquelle l'Indice des Prix à la Consommation pour le mois de septembre 1987 dépasse l'Indice des Prix à la Consommation pour le mois de juin 1987.
- (C) Une allocation égale à un cent (1¢) l'heure pour chaque tranche de 0.32 point par laquelle l'Indice des Prix à la Consommation pour le mois de décembre 1987 dépasse l'Indice des Prix à la Consommation pour le mois de septembre 1987.
- (D) Le paiement de l'allocation de vie chère commencera au début de la période de paie qui suivra l'émission de l'Indice de juin, septembre et décembre 1987.
- (E) L'allocation de vie chère sera une allocation indépendante calculée en multipliant l'allocation par le nombre d'heures travaillées, y compris les heures effectivement travaillées en temps supplémentaires, et sera incluse dans les calculs concernant les vacances payées, les congés payés et les autres absences payées.
- (F) L'Indice des Prix à la Consommation désigné dans la formule ci-dessus mentionnée est celui publié par Statistique Canada (1971 = 100).

ARTICLE 12 HEURES SUPPLEMENTAIRES

12.00 Lorsque du temps supplémentaire est nécessaire, la Compagnie demandera d'abord aux salariés volontaires à qui incombe normalement le travail. S'il n'y a pas de volontaires, le(les) salarié(s) ayant le moins d'ancienneté qui est(sont) capable(s) d'accomplir le travail sera(seront) affecté(s) au temps supplémentaire.

12.01 Tout salarié qui travaille en dehors de ses heures régulières sera payé de la façon suivante:

- (a) Il recevra temps et demi pour les premières quatre (4) heures travaillées et ensuite temps double pour tout travail fait en surplus de ses heures régulières dans la même période de 24 heures à partir de l'heure à laquelle commence son équipe régulière; ceci ne s'appliquera pas lorsque le surtemps est occasionné par un changement d'équipe accordé à un employé qui en fait la demande.
- (b) Il recevra temps et demi pour les huit (8) premières heures travaillées le samedi et temps double pour toutes les autres heures travaillées le samedi.
- (c) Temps double pour tout travail exécuté le dimanche.

(d) Temps double pour tout travail exécuté un jour de congé reconnu payé prévu à l'Article 13 en plus du paiement du congé.

(e) Si, à la demande de l'employeur, un salarié doit demeurer au travail immédiatement après ses heures régulières, il aura droit à une allocation de repas de \$6.00 après avoir accompli deux heures de surtemps.

(f) Lorsqu'un salarié est requis pendant la journée, de se rapporter au travail plus tard qu'à l'heure régulière, le temps durant cette journée qu'il aurait normalement travaillé sera, pour fins de calcul des heures supplémentaires, considéré comme ayant été travaillé.

(g) Si, à cause d'un travail urgent, la Compagnie exige que le salarié ne quitte pas l'atelier durant sa période de repas, la Compagnie lui paiera une allocation de repas de \$6.00.

12.02 Les salariés qui sont rappelés au travail après leurs heures régulières sans avis préalable seront payés au taux applicable et recevront au minimum un montant équivalent à quatre heures à temps simple; ce travail se limitera au travail rendu nécessaire par le rappel.

12.03 La Compagnie répartit équitablement le travail supplémentaire parmi les employés auxquels incombe normalement ce travail.

ARTICLE 13 CONGES PAYES

13.00 Les congés suivants seront payés l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux de la classification de l'employé:

Jour de l'An	Jour d'Action de Grâce
Le lendemain du Jour de l'An	Noël
Le 1er mai	Le lendemain de Noël
la St-Jean Baptiste	Son Anniversaire de
Jour du Canada	Naissance
Fête du Travail	Vendredi Saint

13.01 Un employé est éligible au paiement du congé s'il remplit chacune des conditions suivantes:

(a) Un employé payé à l'heure ayant un (1) mois ou plus de crédits de service avec la Compagnie.

(b) Un employé qui aura travaillé son équipe autorisée régulière le dernier jour de travail précédent le congé, et son équipe régulière le premier jour de travail suivant le congé. Cette condition n'empêchera pas le paiement du congé à:

(i) un employé au travail qui a avisé le Gérant ou son représentant par écrit au préalable de son absence à un ou aux deux jours de travail précités;

(ii) un employé absent de son travail à cause de maladie personnelle prouvée, pas plus de trois (3) mois avant la semaine où tombe le congé et qui travaille le jour de travail suivant le congé; ou

(iii) un employé absent de son travail la première ou les deux journées ci-dessus mentionnées par une mise-à-pied continue pour pas plus de deux (2) semaines immédiatement avant la semaine où tombe le congé; ou

(iv) un employé ayant travaillé pour la Compagnie dans les quatorze jours (14) précédents le congé et qui est absent soit l'un ou les deux jours de travail spécifiés à cause de maladie personnelle prouvée, maladie critique dans la famille, décès de l'un des membres de sa famille immédiate, fonction de Juré, mise-à-pied, affaires du Syndicat, absence autorisée au préalable ou pour des circonstances dont la direction est satisfaite sont en dehors de l'autorité de l'employé.

13.02 Lorsqu'un congé tombe un samedi ou un dimanche, les salariés et la direction se rencontreront pour décider quel jour sera considéré comme congé.

13.03 Le paiement des congés payés ci-haut n'est pas effectué comme un boni, et les employés des équipes de nuit auront la prime d'équipe de nuit incluse dans la paie du congé.

13.04 Aux fins du présent Article, lorsque par ordonnance civique, un autre jour sera proclamé comme devant être observé au lieu d'un des congés payés mentionnés plus haut les parties pourront considérer cet autre jour comme le congé payé.

- 13.05 Si la date d'anniversaire de l'employé tombe le même jour qu'un autre congé statutaire, le jour ouvrable précédent ou suivant (selon le cas) sera considéré et payé comme sa date de naissance.
- (R) 13.06 Un congé payé additionnel, à être fixé localement, sera reconnu en 1986 et en 1987. Toutefois, si subséquemment le jour de l'Héritage est légiféré, ce congé additionnel sera observé comme le jour de l'Héritage.

#### ARTICLE 14 VACANCES ANNUELLES

- 14.00 Les crédits pour les vacances annuelles s'accroissent progressivement du 1er janvier d'une année se terminant le 31 décembre. Les vacances annuelles seront accordées aux employés comme suit:
- (a) Pour moins d'une année de crédits de service au terme de l'année de référence, les vacances annuelles seront accordées conformément à l'ordonnance 3 (1969).
  - (b) D'une année de crédit de service au terme de l'année de référence jusqu'à concurrence de cinq années de crédit de service; deux semaines de vacances.
  - (c) De cinq années de crédit de service jusqu'à concurrence de quinze années de crédit de service au terme de l'année de référence, trois semaines de congé.
  - (d) De quinze années de crédit de service ou plus au terme de l'année de référence, quatre semaines de congé.

- 14.01 Les gains bruts de l'employé seront ceux indiqués sur la formule TP4 (revenu imposable provincial) pour l'année de référence donnant droit au congé.
- 14.02 La paie pour les vacances des employés visés au paragraphe 14.00, sous-paragraphe (a) et (b), sera de quatre (4%) pourcent des gains bruts durant l'année de référence; pour les employés visés au sous-paragraphe (c) la paie sera de six (6%) pourcent des gains bruts durant l'année de référence; et pour les employés visés au sous-paragraphe (d) la paie sera de huit (8%) pourcent des gains bruts durant l'année de référence.
- 14.03 La paie de vacances sera distribuée aux salariés une (1) semaine avant leur départ pour telles vacances.
- 14.04 (A) Les vacances de trois semaines consécutives peuvent être prises pendant les mois d'octobre, novembre, décembre, janvier, février, mars, avril et mai.
- (B) Les vacances prises pendant les mois de juin, juillet, et août ou septembre ne peuvent pas excéder deux semaines. Le surplus doit être pris pendant les mois d'octobre, novembre, décembre, janvier, février, mars, avril ou mai.
- (C) Tout employé qui désire prendre ses vacances annuelles en deux (2) périodes, pourra le faire pourvu qu'aucune des deux (2) périodes ne soit d'une durée de moins d'une semaine et que l'employé le fasse savoir à l'employeur lors de son choix de vacances.

- 14.05 La Compagnie considèrera la préférence de l'employé au moment où la période de vacances est fixée. La Compagnie demandera aux employés leurs préférences pour la période des vacances, aussitôt que possible mais pas plus tard que le 15 mai.
- 14.06 On ne peut pas remplacer la période de vacances payées par une compensation monétaire.
- 14.07 Le droit à une période de vacance annuelle ne s'accumulera pas d'année en année.
- 14.08 Si un congé payé reconnu par la Compagnie a lieu durant les vacances d'un employé, cet employé recevra une journée supplémentaire de vacance payée.

ARTICLE 15 PERMISSION DE S'ABSENTER

- 15.00 (A) Sur réception d'une demande écrite d'un employé, la Compagnie permettra à cet employé de s'absenter à cause de raison valable pour une période jusqu'à trente (30) jours, tout en prenant compte des exigences du travail. La demande doit être faite par écrit sept (7) jours à l'avance.
- (B) Sous réserve des mêmes conditions, sauf que la demande écrite doit être faite au moins trentre (30) jours à l'avance, la Compagnie permettra des permissions d'absence pour des périodes de trente (30) jours jusqu'à un an.

(C) Un employé, après avoir accumulé un an de crédits de service avec la Compagnie, qui est élu ou nommé par le Syndicat pour accomplir un travail à plein temps au Syndicat ou élu officier d'un organisme auquel le Syndicat est affilié ou choisi conseiller syndical, recevra, en faisant la demande par écrit, quinze (15) jours d'avance au Gérant de l'usine et en mentionnant la durée précise de son absence, une permission de s'absenter pour le terme de ses fonctions (mais sans paie ou sans que le temps ne soit crédité à ses crédits de service) et en tout cas pour un maximum d'une année. Cette permission de s'absenter pourra, sur réception d'une demande écrite, quinze (15) jours à l'avance être prolongée d'année en année jusqu'à un total maximum de cinq (5) ans durant toute sa période d'emploi à la Compagnie.

15.01 Les employés incapables de se rapporter au travail devront informer leur supérieur immédiat aussitôt que possible. L'employeur pourra exiger un certificat médical pour toute absence de plus de 3 jours et pour les cas de présence irrégulière, pour toute absence, même celle de moins de 3 jours.

15.02 La Compagnie paiera soixante-six et deux tiers pourcent (66 2/3%) d'une journée de salaire pour la quatrième et cinquième journée de travail d'absence à un salarié ayant un total de trois mois ou plus de crédits de service, lorsqu'il est atteint d'incapacité totale à la suite de maladie non-professionnelle ou accident, excluant les absences pour cause de maternité, et lorsque ce salarié ne reçoit pas d'indemnité d'assurance-rémunération ou de salaire pour de telles journées.

ARTICLE 16 ABSENCE POUR CAUSE DE DECES DANS LA FAMILLE

- 16.00 Un salarié ayant un mois ou plus de crédits de service et qui s'absente de son travail uniquement à cause du décès et des funérailles de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa soeur, de son conjoint ou conjointe, du père ou de la mère de son conjoint ou conjointe, de son beau-frère ou de sa belle-soeur sera accordé une absence de trois jours ouvrables qui normalement inclura le jour du décès ou des funérailles et il sera rémunéré à son taux courant pour le temps perdu durant ses heures régulières de travail en raison d'une telle absence.
- 16.01 Un employé ayant un mois ou plus de crédits de service et qui s'absente de son travail uniquement pour assister aux funérailles d'un de ses grand-parents sera rémunéré à son taux courant de travail pour le temps perdu durant ses heures régulières de travail en raison d'une telle absence, jusqu'à une journée.

ARTICLE 17 CONVOCATION COMME JURE

- 17.00 Un employé qui est appelé à faire partie d'un Juré ou qui est convoqué à la cour comme témoin par voie de subpoena, recevra de la Compagnie un montant égal à la différence entre le montant de salaire que l'employé aurait normalement gagné en travaillant au taux horaire et le montant journalier payé par la cour aux jurés ou aux témoins pour les heures durant lesquelles il se présentera à la cour pour faire partie du Juré ou fera partie du Juré ou pour témoigner et durant lesquelles il aurait été censé travailler pour la Compagnie.

Pour recevoir son paiement, un employé devra donner à son contremaître un avis préalable à l'effet qu'il a été appelé à faire partie d'un Juré ou qu'il a été convoquée à la cour comme témoin par voie de subpoena et devra fournir une preuve satisfaisante de sa présence à la cour des heures pour lesquelles il réclamera tels paiements.

ARTICLE 18 AVIS DU SYNDICAT

La Compagnie consent à ce que les tableaux d'affichage soient mis à la disposition du Syndicat afin qu'il puisse y afficher ses avis. Tout avis devant être affiché sera au préalable approuvé par le Gérant de l'usine, ou un représentant de la Compagnie. Aucun affichage ne sera refusé sans raison valable.

ARTICLE 19 DUREE DE LA CONVENTION

- 19.00 (R) Cette Convention entrera en vigueur le 2 avril 1986 et elle restera en vigueur jusqu'au 1 avril 1988. Elle sera renouvelée automatiquement d'année en année à moins que l'une des parties entre le quatre-vingt-dixième et le trentième jour précédent la date de terminaison ou la date de renouvellement donne avis écrit à l'autre de son intention d'amender ou de terminer cette convention.
- 19.01 Au cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, la présente Convention et tous ses termes demeureront en vigueur tout le temps des négociations et jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention.

19.02 Les Lettres d'Entente ci-attachées font partie de la présente Convention Collective.

ARTICLE 20

Cette Convention est produite dans la langue française qui en constitue la version officielle.

Pour la COMPAGNIE GENERALE  
ELECTRIQUE DU CANADA  
LIMITEE

*Geoff. Zelin*  
*Pierre Aubrey*

Pour le SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE LA COMPAGNIE GENERALE  
ELECTRIQUE DU CANADA  
LIMITEE (CSN)

*Alphonse*  
*Alain Gauthier*  
*Régis*

DATE CE 9 JOUR DU MOIS DE *Septembre* 1986.

## EHELLE DES SALAIRES

		EN VIGUEUR LE 2 AVRIL 1986				EN VIGUEUR LE 2 OCTOBRE 1986				EN VIGUEUR LE 2 AVRIL 1987			
		TAUX AU DEPART	APRES 3 MOIS DE CAL.	APRES 6 MOIS DE CAL.	APRES 9 MOIS DE CAL.	TAUX AU DEPART	APRES 3 MOIS DE CAL.	APRES 6 MOIS DE CAL.	APRES 9 MOIS DE CAL.	TAUX AU DEPART	APRES 3 MOIS DE CAL.	APRES 6 MOIS DE CAL.	APRES 9 MOIS DE CAL.
BOBINEUR	A	15.07	15.17	15.27	15.37	15.22	15.32	15.42	15.52	15.42	15.52	15.62	15.72
	B	14.34	14.45	14.55		14.49	14.60	14.70		14.69	14.80	14.90	
	C	14.05	14.14	14.23		14.20	14.29	14.38		14.40	14.49	14.58	
MACHINISTE	A	15.07	15.17	15.27	15.37	15.22	15.32	15.42	15.52	15.42	15.52	15.62	15.72
	B	14.34	14.45	14.55		14.49	14.60	14.70		14.69	14.80	14.90	
	C	14.05	14.14	14.23		14.20	14.29	14.38		14.40	14.49	14.58	
MONTEUR/ MECANICIEN	A	15.07	15.17	15.27	15.37	15.22	15.32	15.42	15.52	15.42	15.52	15.62	15.72
	B	14.34	14.45	14.55		14.49	14.60	14.70		14.69	14.80	14.90	
	C	14.05	14.14	14.23		14.20	14.29	14.38		14.40	14.49	14.58	
REPARATEUR	A	13.62	13.70	13.79		13.77	13.85	13.94		13.97	14.05	14.14	
	B	13.29	13.37	13.45		13.44	13.52	13.60		13.64	13.72	13.80	
AIDE		12.97	13.04	13.12		13.12	13.19	13.27		13.32	13.39	13.47	
CHAUFFEUR DE CAMION		13.45	13.53	13.61		13.60	13.68	13.76		13.80	13.88	13.96	

PRIME DE CHEFS DE GROUPE

Un employé désigné par la Compagnie en conformité avec la clause 7.05 comme Chef de Groupe recevra une prime additionnelle de 5% de son taux horaire pour toutes heures durant lesquelles il travaillera comme Chef de Groupe.

Un Chef de Groupe conseillera et guidera un groupe d'employés dans leur travail à l'extérieur de l'usine, tout en accomplissant son propre travail.

Il n'y aura pas plus qu'un Chef de Groupe par huit (8) employés.

Un employé désigné par la Compagnie comme remplaçant du contremaître pendant l'absence du contremaître recevra une prime de 5% de son taux horaire pour toutes les heures durant lesquelles il agira comme remplaçant du contremaître. Telle prime est en sus de la prime de deuxième équipe.

TEMPS REQUIS POUR TRAJET

Le temps requis pour le trajet est le temps nécessaire en train, en autobus ou par avion avec une heure supplémentaire ou le temps requis par voiture.

- A) Lorsqu'un salarié fait un trajet à la demande de la Compagnie, sans être obligé de travailler, il sera rémunéré pour un maximum de huit (8) heures par jour au taux applicable.
- B) Si un salarié doit voyager et travailler pendant la même journée, la paie maximum pour le temps requis pour le trajet, en dehors des heures régulières de travail, sera de quatre (4) heures au taux applicable.
- C) Si la période combinée de travail et de voyage est moins que huit (8) heures dans la même journée, et dans l'opinion de la Compagnie, les conditions étaient hors du contrôle du salarié, il sera payé pour un maximum de huit (8) heures au taux applicable.
- D) Lorsqu'un salarié travaille à l'extérieur de Sept-Iles, que la tâche n'est pas complétée, mais que l'on n'exige pas qu'il travaille, le temps requis pour retourner à Sept-Iles sera payé au taux applicable s'il a obtenu au préalable la permission de la Compagnie.

Le 15 mai 1986

Président du Syndicat  
des Employés de la Compagnie  
Générale Electrique du  
Canada Limitée (CSN)  
425, rue Québec  
Sept-Iles, P.Q.  
G4R 1J8

SUJET: Paiements aux Délégués

Cher Monsieur,

Par la présente, il est entendu et convenu que la Compagnie continuera de payer les délégués pour le temps passé durant les heures de travail à discuter des griefs avec les représentants de la Compagnie, tel que prévu à l'Article 5.

Votre tout dévoué,

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

Pierre Tremblay  
Gérant d'Atelier

PT:pm

Le 15 mai 1986

Président du Syndicat  
des Employés de la Compagnie  
Générale Electrique du  
Canada Limitée (CSN)  
425, rue Québec  
Sept-Iles, P.Q.  
G4R 1J8

SUJET: Anniversaire de Naissance

Cher Monsieur,

Par la présente, il est entendu et convenu que l'employé aura le droit de prendre comme congé la journée de sa date d'anniversaire, ou de prendre une autre journée dans la même semaine que sa date d'anniversaire, pourvu qu'il notifie son contremaître au moins deux semaines au préalable.

Votre tout dévoué,

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

Pierre Tremblay  
Gérant d'Atelier

PT:pm

Le 15 mai 1986

Président du Syndicat  
des Employés de la Compagnie  
Générale Electrique du  
Canada Limitée (CSN)  
425, rue Québec  
Sept-Iles, P.Q.  
G4R 1J8

SUJET: Vacances Annuelles

Cher Monsieur,

Nonobstant les provisions de la Section 14.04, il est entendu et convenu, pour la durée de cette Convention Collective seulement, de permettre aux employés de prendre toutes leurs vacances annuelles pendant les mois de juin, juillet, août et septembre, par ordre d'ancienneté et en tenant compte des exigences normales de la production. Ceci est conditionnel à ce qu'en aucun temps, pas plus de 25% des employés dans la même classification prendront leurs vacances au même temps, à moins qu'une permission particulière soit accordée par le Gérant de l'atelier.

Votre tout dévoué,

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

Pierre Tremblay  
Gérant d'Atelier

PT:pm

Le 15 mai 1986

Président du Syndicat  
des Employés de la Compagnie  
Générale Electrique du  
Canada Limitée (CSN)  
425, rue Québec  
Sept-Iles, P.Q.  
G4R 1J8

SUJET: Automobiles Personnelles Utilisées  
pour des Voyages d'Affaires

Cher Monsieur,

Il est entendu et convenu que la Compagnie continuera à rembourser les employés qui, à la demande de la Compagnie utilisent leur automobile personnelle pour des voyages d'affaires, selon l'instruction officielle de la Compagnie, et selon le taux officiel de la Compagnie.

L'instruction exige que l'employé doit posséder une assurance qui lui fournit une couverture inclusive de responsabilité publique et de dommage à la propriété d'au moins \$300,000.00 pour qu'il soit éligible pour ce remboursement. Le taux officiel de la Compagnie est présentement de trente-cinq cents (35¢) le mille ou vingt-deux cents (22¢) le kilomètre.

Votre tout dévoué,

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

Pierre Tremblay  
Gérant d'Atelier

PT:pm

Le 15 mai 1986

Président du Syndicat  
des Employés de la Compagnie  
Générale Electrique du  
Canada Limitée (CSN)  
425, rue Québec  
Sept-Iles, P.Q.  
G4R 1J8

SUJET: Avances Monétaires

Cher Monsieur,

Il est entendu et convenu que lorsqu'un employé a des prestations approuvées de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail qui lui reviennent, la Compagnie est prête sur la demande d'un tel employé de lui faire des avances monétaires jusqu'à ce qu'il reçoive des prestations de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail. Ces avances monétaires ne dépasseront pas la somme de prestations qui lui revienne, et elles seront remboursées à la Compagnie sur réception des prestations de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail qui seront remises intégralement à la Compagnie.

Votre tout dévoué,

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

Pierre Tremblay  
Gérant d'Atelier

BA:pm

Le 15 mai 1986

Président du Syndicat  
des Employés de la Compagnie  
Générale Electrique du  
Canada Limitée (CSN)  
425, rue Québec  
Sept-Iles, P.Q.  
G4R 1J8

SUJET: Continuité de Salaire

Cher Monsieur,

Dans l'administration de l'Article 17, qui reste inchangé, il est entendu et convenu que l'employé qui fait partie d'un Juré ou convoqué à la cour comme témoin par voie de subpoena, recevra son salaire régulier comme s'il était au travail. Toutefois, lorsque l'employé recevra les argents que la Cour octroie pour agir comme Juré ou témoin, l'employé remettra ces montants intégralement à la Compagnie.

Il est aussi entendu et convenu que toutes les heures absentes du travail durant la semaine qui ne sont pas justifiées par sa présence à la cour, lui seront retenues de sa paie régulière la semaine suivante.

Votre tout dévoué,

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

Pierre Tremblay  
Gérant d'Atelier

PT:pm

Le 15 mai 1986

Président du Syndicat  
des Employés de la Compagnie  
Générale Electrique du  
Canada Limitée (CSN)  
425, rue Québec  
Sept-Iles, P.Q.  
G4R 1J8

SUJET: Outils Métriques

Cher Monsieur,

La Compagnie s'engage à mettre à la disposition des employés, les outils métriques nécessaires pour la pratique de leur métier,, et ceci pour la bonne marche de l'entreprise. Ces outils demeurent la propriété de la Compagnie. L'employé ne sera pas préjudicié dans ses droits si lesdits outils manquent ou ne seraient pas mis à sa disposition.

Votre tout dévoué,

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

Pierre Tremblay  
Gérant d'Atelier

PT:pm

Le 15 mai 1986

Président du Syndicat  
des Employés de la Compagnie  
Générale Electrique du  
Canada Limitée (CSN)  
425, rue Québec  
Sept-Iles, P.Q.  
G4R 1J8

SUJET: Vacances

Cher Monsieur,

Il est entendu et convenu que nonobstant les vacances régulières à l'Article 14 de la Convention Collective, la Compagnie accordera pour la durée de la présente Convention, et en plus des vacances régulières, une allocation spéciale d'une semaine de vacances payée aux taux de 2% des gains bruts durant l'année de référence, à tous les employés ayant 4 années ou plus de crédits de service au terme de l'année de référence, à l'exception de ceux qui seraient admissibles à une quatrième semaine de vacances d'après l'Article 14.

Votre tout dévoué,

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

Pierre Tremblay  
Gérant d'Atelier

BA:pm

Le 15 mai 1986

Président du Syndicat  
des Employés de la Compagnie  
Générale Electrique du  
Canada Limitée (CSN)  
425, rue Québec  
Sept-Iles, P.Q.  
G4R 1J8

SUJET: Paie de Vacances

Cher Monsieur,

Nonobstant les dispositions de la Section 14.02, la Compagnie s'engage pour la durée de la présente Convention Collective, à payer au minimum, une somme équivalente à 40 heures au taux régulier par semaine de vacance aux employés ayant droit à 2, 3 ou 4 semaines de vacances.

Votre tout dévoué,

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

Pierre Tremblay  
Gérant d'Atelier

PT:pm

Le 15 mai 1986

Président du Syndicat  
des Employés de la Compagnie  
Générale Electrique du  
Canada Limitée (CSN)  
425, rue Québec  
Sept-Iles, P.Q.  
G4R 1J8

Cher Monsieur,

La présente lettre est pour confirmer l'entente entre les parties en ce qui concerne les bottes de sécurité, les lunettes de sécurité et les vêtements de travail:

1. BOTTES DE SECURITE

(R) Nonobstant la Section 9.09 de la Convention, la Compagnie prendra les dispositions nécessaires pour rendre disponible aux salariés, une (1) fois l'an, un choix de modèles désignés parmi lesquels une paire pourra être choisie par le salarié. Si celui-ci désire une paire non-désignée, la Compagnie fournira un montant maximum de \$50.00

2. LUNETTES DE SECURITE

La Compagnie prendra des dispositions nécessaires avec un fournisseur pour que les salariés puissent choisir parmi un certain nombre de modèles désignés selon les conditions de la Section 9.10.

Si le salarié choisit un modèle autre que ceux désignés, la Section 9.10(A)II s'appliquera.

3. VETEMENTS DE TRAVAIL

La Compagnie fournira à chaque salarié deux (2) paires de pantalons, deux (2) chemises et un sareau ou une salopette par année.

.... /2

- 2 -

Pour les salariés dont la nature du travail exige un remplacement plus fréquent, ces vêtements seront remplacés au besoin.

La Compagnie mettra à la disponibilité des salariés qui veulent s'en servir, une laveuse et une sècheuse pour le nettoyage des vêtements de travail. Il est entendu que les salariés sont responsables du nettoyage des vêtements de travail.

Votre tout dévoué,

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

Pierre Tremblay  
Gérant d'Atelier

PT:pm

- 63 -

Le 15 mai 1986

Président du Syndicat  
des Employés de la Compagnie  
Générale Electrique du  
Canada Limitée (CSN)  
425, rue Québec  
Sept-Iles, P.Q.  
G4R 1J8

SUJET: Remboursement par le Syndicat

Cher Monsieur,

- (R) Il est convenu par les parties, pour la durée de la présente Convention, que la Compagnie s'engage à continuer de payer le taux régulier durant les heures normales de travail pour ces telles heures durant lesquelles un employé est en absence autorisée de deux (2) semaines ou moins, pour affaires syndicales en vertu de la Section 4.03 de la Convention Collective. Les heures d'absence ainsi payées, seront remboursées à la Compagnie par le Syndicat des Employés de la Compagnie Générale Electrique du Canada Limitée (CSN) sur une base trimestrielle.

Votre tout dévoué,

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

Pierre Tremblay  
Gérant d'Atelier

PT:pm

Le 15 mai 1986

Président du Syndicat  
des Employés de la Compagnie  
Générale Electrique du  
Canada Limitée (CSN)  
425, rue Québec  
Sept-Iles, P.Q.  
G4R 1J8

SUJET: L'Administration de la Section 9.09

Cher Monsieur,

- (R) Il est entendu et convenu que dans l'administration de la Section 9.09, si aucune subvention n'est payée à l'employé dans une période de douze (12) mois à partir de la date du paiement de la dernière subvention, il aura droit à une subvention au coût de l'achat d'une paire de chaussures jusqu'à \$100.00, à la fin d'une période additionnelle de douze (12) mois, sur présentation de pièces justificatives de l'achat d'une paire de chaussures de sécurité.

Votre tout dévoué,

COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

Pierre Tremblay  
Gérant d'Atelier

PT:pm

MÉMOIRE

DE LA

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA COMPAGNIE GÉNÉRALE ÉLECTRIQUE

ET LE SYNDICAT DES OUVRIERS DE LA COMPAGNIE

ET

LE SYNDICAT DES OUVRIERS DE LA COMPAGNIE  
UNION ÉLECTRIQUE D'ÉLECTRICIENS

LE 15 MARS 1951

MEMOIRE  
A LA  
CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA COMPAGNIE  
GENERALE ELECTRIQUE DU CANADA LIMITEE (CSN)

2 avril 1986 - 1 avril 1988

MEMOIRE A LA CONVENTION COLLECTIVE SIGNE LE  
ANNEXE A UNE CONVENTION COLLECTIVE DE MEME DATE (ci-après  
appelée "la Convention") CONCLUE ENTRE LA COMPAGNIE GENERALE  
ELECTRIQUE DU CANADA LIMITEE (ci-après appelée "la Compagnie")  
ET LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA COMPAGNIE GENERALE ELECTRIQUE  
DU CANADA LIMITEE (CSN) (ci-après appelé "le Syndicat").

En vertu de quoi il est entendu comme suit:

A. DUREE DE LA CONVENTION

Une Convention Collective renouvelée allant du 2 avril 1986  
au 1 avril 1988, sujet à ses termes et à la suite de la  
réception d'une confirmation écrite de la ratification,  
incluant les amendements convenus:

B. L'ALLOCATION DE VIE CHERE ACTUELLE

Entrant en vigueur le 15 mai 1986, l'allocation de vie chère  
actuelle de 28¢ sera appliquée à tous les taux de salaires,  
rétroactivement au 2 avril 1986.

C. AUGMENTATIONS SALARIALES

~~35¢~~ 1'heure à tous les taux de salaires rétroactivement au  
30¢  
2 avril 1986.

*RL*

~~10¢~~ 1'heure à tous les taux de salaires à partir du 2 octobre  
15¢  
1986.

*RL*

20¢ 1'heure à tous les taux de salaires à partir du 2 avril  
1987.

D. RETROACTIVITE

Les employés sur la liste de paie à la date de la ratification ainsi que les employés mis-à-pied après le 2 avril 1986 recevront 35¢ l'heure pour toutes les heures payées, à partir du 2 avril 1986 jusqu'à la date de l'application de l'augmentation salariale initiale.

E. LE REGIME DE RETRAITE de la Compagnie Générale Electrique du Canada, comme il s'applique aux employés de la Compagnie à Sept-Iles, sera amendé conformément aux Annexes P-1 et P-2, ci-jointes.

F. LE REGIME D'ASSURANCE de la Compagnie Générale Electrique du Canada Limitée, comme il s'applique aux employés de la Compagnie à Sept-Iles, sera amendé conformément aux Annexes A-1, A-3, A-4 et A-5, ci-jointes.

G. LE REGIME DE PAIEMENT DES SOINS DENTAIREs de la Compagnie Générale Electrique du Canada Limitée, comme il s'applique aux employés de la Compagnie à Sept-Iles, sera amendé conformément à l'Annexe A-2, ci-jointe.

H. LE REGIME DE PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES POUR LE REVENU de la Compagnie Générale Electrique du Canada Limitée, comme il s'applique aux employés de la Compagnie à Sept-Iles, sera modifié conformément à l'Annexe RPR-1, ci-jointe.

I. A moins d'indication au contraire dans ce document, tous les amendements entreront en vigueur à partir du 15 mai 1986.

POUR LA COMPAGNIE GENERALE  
ELECTRIQUE DU  
CANADA LIMITEE

*Georges Zelis*  
*Pierre Tremblay*

POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
LA COMPAGNIE GENERALE  
ELECTRIQUE DU CANADA  
LIMITEE (CSN)

*Raymond*  
*Clode Martin*  
*Régis*

Signé le 9 Septembre 1986.

REGIME DE RETRAITE

1. A compter du 1986.01.01, amender le tableau à la section A-3.01 du Régime de Retraite de la façon suivante:

<u>Taux horaire moyen final le 86.12.31 ou à la cessation d'emploi selon le cas qui se présente le premier</u>	<u>Rente Mensuelle</u>
7.00 \$ ou moins	11.20
7.01 à 7.50	12.00
7.51 à 8.00	12.80
8.01 à 8.50	13.60
8.51 à 9.00	14.40
9.01 à 9.50	15.20
9.51 à 10.00	16.00
10.01 à 10.50	16.80
10.51 à 11.00	17.60
11.01 à 11.50	18.40
11.51 ou plus	19.20

2. Versements supplémentaires

A compter du 1986.01.01, changer le versement supplémentaire en vertu de la section 6.01 du Régime de Retraite de la façon suivante:

<u>Si l'employé prend sa retraite le ou après le</u>	<u>Taux mensuel par année décomptée (30 ans maximum)</u>	<u>Supplément mensuel maximum</u>
1986.01.01	\$11.00	\$330.00

Versements supplémentaires (Article 6)

Actuellement, le versement supplémentaire mensuel est calculé sur base d'années de service décomptées complètes uniquement. A compter du 1986.01.01, on calculera sur base des années de service décomptées partielles un montant proportionnel de versement supplémentaire.

REGIME DE RETRAITE (Suite)

3. Retraite au cours d'une incapacité de courte durée, ou CSST

A compter du 15 mai 1986, les conditions suivantes s'appliqueront aux cas de retraites qui surviendront à cette date ou après. Lorsqu'un employé qui reçoit des prestations d'incapacité de courte durée (y compris le prolongement du salaire, les prestations en cas de maladie et d'accident, les prestations d'incapacité de l'assurance-chômage et les prestations de la CSST) prend sa retraite moins d'un an après la date de l'incapacité, soit dès la cessation de ces prestations soit alors qu'il les reçoit encore, les années de services décomptées de cet employé s'accumuleront alors jusqu'à la date de sa retraite.

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS  
AU REGIME DE RETRAITE

Codification des changements à la rente versée au conjoint avant la retraite, c.-à-d. basée sur la rente versable le premier jour du mois suyant le décès et non celui durant lequel survient le décès (9.03).

Ce changement est survenu après la dernière mise à jour et n'avait pas été incorporé au régime bien que la pratique ait été établie.

REGIME D'ASSURANCE

A. ASSURANCE EN CAS DE MUTILATION ET DE DECES ACCIDENTELS

A compter du 15 mai 1986, les montants maximums des indemnités versables en cas de perte d'un membre ou de la vue passeront de \$10,000 et \$20,000 à \$20,000 et \$40,000.

B. ASSURANCE-MALADIE COMPLEMENTAIRE

1. Maximum pour soins paramédicaux

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1986, le montant maximum des remboursements des services d'ostéopathe, de chiropraticien, de naturopathe et de podiâtre (y compris les rayons X) passera à \$200. par année et par service.

2. Chaussures orthopédiques

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1986, remboursement pour chaussures orthopédiques prescrites par un médecin ou un podiâtre et qui sont fixées à une armature orthopédique ou en font partie, y compris les modifications à ces mêmes chaussures. Ce remboursement est limité à \$50 maximum par personne et par année civile.

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE CGE

A. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1986, le montant maximum des prestations passera de \$750 à \$1,000 par année et par personne assurée, la période de référence étant l'année civile.

B. Echelles d'honoraires

A partir du 15 mai 1986, les régimes de paiement des soins dentaires seront basés sur les barèmes du livre de tarification 1984 de l'Association des chirurgiens-dentistes pour les frais encourus en 1986 et après.

AMENDEMENT AU REGIME D'ASSURANCE-VIE POUR LES RETRAITES DE LA CGEA. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR:

Le 1<sup>er</sup> janvier 1987 (le 1<sup>er</sup> juin 1986 pour nouveaux employés).

B. POUR LES EMPLOYES QUI ONT 50 ANS OU PLUS LE 01/01/1987

- La formule de prestations actuelle resterait en vigueur, sinon que la réduction jusqu'au montant définitif garanti commencerait à l'âge de la retraite normale (65 ans) dans tous les cas. Le montant définitif serait basé sur la moyenne de l'assurance-vie des 10 années entre l'âge de 55 à 65 ans.

C. POUR LES EMPLOYES QUI ONT MOINS DE 50 ANS LE 01/01/1987

- Le montant initial d'assurance-vie des retraités garanti au moment de la retraite serait équivalent au montant supérieur entre
  - (a) deux fois leurs gains en date du 01/01/1987
  - ou
  - (b) une fois leurs gains au moment de la retraite.
- La réduction jusqu'au montant définitif commencerait à la date de la retraite.
- Le pourcentage mensuel de réduction jusqu'au montant définitif garanti resterait 2 1/2 %. Les montants définitifs seraient calculés selon le même pourcentage qu'à l'heure actuelle mais le seraient sur base du montant initial garanti et non selon une moyenne de dix ans.

NOTA: Les prestations d'assurance-vie resteront les mêmes pour tous les employés activement à l'emploi, c.-à-d. 2 fois leurs gains.

D. POUR LES NOUVEAUX EMPLOYES EMBAUCHES A PARTIR DU 01/06/1986

- Le montant initial d'assurance-vie des retraités serait d'une fois les gains au moment de la retraite dans tous les cas.
- La réduction jusqu'au montant définitif commencerait à la date de la retraite.
- Le pourcentage mensuel de réduction jusqu'au montant définitif garanti resterait 2 1/2 %. Les montants définitifs seraient calculés selon le même pourcentage qu'à l'heure actuelle mais le seraient sur le montant initial de l'assurance.

E. POUR LES EMPLOYES QUI PRENNENT LEUR RETRAITE APRES L'AGE NORMAL (65 ANS)

- Ils garderaient leur protection d'employé actif jusqu'à leur retraite. A ce moment, leur garantie serait réduite au montant auquel ils auraient normalement eu droit s'ils avaient pris leur retraite à l'âge de retraite normale.

REGIME DE PAIEMENT DES PRESCRIPTIONS DE LA CGE

CONTEXTE

Ces dernières années ont vu le coût du régime de paiement des prescriptions de la CGE augmenter très rapidement. En 1983, il s'élevait à 2,545 millions \$, ce qui représente \$251 par employé couvert, soit une augmentation de 28.5 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation avait déjà été de 26.6 % en 1982 et de 22.2 % en 1981. Ce régime est ainsi devenu l'un des plus coûteux pour la Compagnie.

AMENDEMENT

L'une des causes de la situation décrite ci-dessus réside dans le fait que les genres de médicaments remboursés ont, au fil des ans, largement débordé du cadre original de couverture du régime et ce, en raison d'un manque de rigueur dans le contrôle administratif. Ce régime sert actuellement à rembourser bon nombre de médicaments qu'on peut se procurer sans ordonnance.

Afin d'en revenir à une administration plus raisonnable et plus conforme aux règles établies, nous suivrons désormais les modalités du régime Z recommandé par l'Association des pharmaciens de l'Ontario, et du régime correspondant adopté par l'Association québécoise des pharmaciens propriétaires. (Régime A)

Les médicaments répertoriés dans le régime A sont principalement de médicaments prescrits en fonction d'un besoin médical et comprennent certains médicaments qui, tout en ne nécessitant pas d'ordonnance, sont généralement prescrits ou sont nettement plus chers lorsqu'ils ne sont pas fournis sur ordonnance. Le régime de la CGE continuera à autoriser le remboursement des fournitures de colostomie.

REGIME DE L'AQPP

Régime P	P	Médicaments de prescription seulement (couverts par le contrat passé avec le Gouvernement du Québec)
Régime A	P et A	Médicaments de prescription plus médicaments prescrits (à l'exception de produits comme les antiacides, les laxatifs et certains remèdes banals)
Régime B	P et A et B	Régime actuel (à l'exclusion des vitamines et des compléments diététiques)
Régime C	P et A et B et C	Super-régime comprenant toutes les vitamines et tous les compléments diététiques

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS AUX REGIMES

ASSURANCE DENTAIRE

Observations

1. Mise à jour des codes -- ajout du code 23224
  2. Insertion d'une clause sur les blessures accidentelles stipulant que le coût de la chirurgie dentaire et des appareils sera remboursé sans qu'il soit tenu compte du maximum annuel s'il s'agit de réparer les dommages infligés accidentellement à des dents naturelles (dommages résultant d'une force extérieure violente).
- a) Le régime suit ainsi les changements apportés à l'échelle des honoraires des associations provinciales des dentistes.

REGIME D'ASSURANCE

Réf.: matériel thérapeutique (assurance-maladie complémentaire). Codification de la pratique de l'achat - au lieu de la location - de matériel thérapeutique. Le régime prévoira que, dans l'impossibilité de louer du matériel thérapeutique ou si cette location est plus coûteuse que l'achat, il est permis de l'acheter. Des frais d'entretien normaux sont également compris.

Dans la pratique, l'assureur achètera (au lieu de louer) du matériel thérapeutique si sa location est impossible ou si cela semble nettement moins cher. Toutefois, le régime ne prévoit rien pour les achats et il faut expliciter les règlements (p.ex. actuellement, c'est un achat non répétitif seulement et il n'est prévu aucun remplacement ni aucune réparation sauf si cela est nécessaire pour que l'employé puisse faire son travail).

AMENDEMENT EN VIGUEUR A PARTIR DU 15 MAI 1986 POUR LES EMPLOYES  
ADMISSIBLES:

---

Amender les dispositions du Titre II Section 3, "Prestations Offertes lors d'une Mise-a-pied due à une Réduction de Personnel", sous-section (1)(b), en augmentant le montant actuel de \$231.00 par semaine à \$276.00 par semaine.