

DÉPÔT

840601

Dépôt N°: 8 4 0 7 1 0 1

053975

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

053975

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6978-13
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-07-06	84-07-09		84-07-06	87-06-01	450

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, local 791 Att.: Monsieur Michel Cyr 8360 boul St-Michel Montréal, Qué H1Z 4G3	<input type="checkbox"/> Déposant Miron Inc 2201 boul Crémazie Est Montréal, Qué H1Z 2C1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Môme et Usine de la Côte Noire, Brossard Région <u>06-06</u> Activité <u>0083 (1)</u> Affiliation <u>9</u>

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

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-07-13

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

003(113)

RECHERCHE

2 juin 1984 — 1^{er} juin 1987

5397-51

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre

MIRON INC.

et

L'UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE, LOCAL 791

RA

24 JUL -9 15:25

2 juin 1984 — 1^{er} juin 1987

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

MIRON INC.

2201, boulevard Crémazie est
Montréal (Québec)

ci-après appelée "LA COMPAGNIE" ET/OU
"L'EMPLOYEUR"

et

L'UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE, LOCAL 791

8350, boulevard St-Michel
Montréal (Québec)

ci-après appelée "L'UNION"

Affiliée à F.T.Q. — C.T.C.

TABLE DES MATIERES

<u>SECTION</u>		<u>PAGE</u>
I	Reconnaissance et juridiction	1
II	Buts de la convention	2
III	Régime syndical	2
IV	Droits de la direction	3
V	Représentation syndicale	4
VI	Pratiques interdites	8
VII	Procédure de règlement de griefs	9
VIII	Arbitrage	12
IX	Ancienneté	13
X	Mode de paiement	31
XI	Sous-traitants	33
XII	Mesures disciplinaires	34
XIII	Programmation du travail	35
XIV	Indemnité de présence	43
XV	Jours fériés	46
XVI	Santé et sécurité au travail	48
XVII	Vacances	54
XVIII	Congés spéciaux	56
XIX	Assurance-groupe	58
XX	Grèves et contre-grèves	59
XXI	Programme de formation	59
XXII	Evaluation des fonctions	60
XXIII	Divers	65
XXIV	Durée de la convention	67
ANNEXE "A"	Echelle salariale	69
ANNEXE "B"	Procédure lors d'un arrêt de four	74
ANNEXE "C"	Clause de cercle rouge (red circle)	77
ANNEXE "D"	Manuel conjoint d'évaluation	78
ANNEXE "E"	Lettre d'entente concernant le système d'évaluation . de fonctions	79
ANNEXE "F"	Lettre d'entente concernant le déblaiement de la neige	80

<u>SECTION</u>	<u>ANNEXES</u>	<u>PAGE</u>
ANNEXE "G"	Lettre d'entente concernant la répartition du temps supplémentaire pour les salariés travaillant . . aux silos d'expédition de ciment à la fonction 156. .	82
ANNEXE "H"	Rémunération du chef délégué.	84
ANNEXE "I"	Formation d'une équipe volante	85
ANNEXE "J"	Gestion	88
ANNEXE "K"	Béton - Gestion - Salariés en disponibilité - Hiver .	89
ANNEXE "L"	Comité conjoint de l'analyse du salarié en incapacité de santé	90
ANNEXE "M"	Rétroactivité des taux de salaire	91
ANNEXE "N"	Groupe entretien d'usine - Horaire -vs- assignation .	92
ANNEXE "O"	Modification du début des heures de travail - Employés salariés du groupe entretien assignés à la carrière .	93
ANNEXE "P"	Modalités de rémunération au millage	94
ANNEXE "Q"	Mode d'acquisition de la rémunération des jours fériés	95
ANNEXE "R"	Entente - Texte de fermeture	96
	Protocole de retour au travail	101

SECTION I — RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 a) La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur de tous ses salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des mécaniciens de machines fixes et de leurs aides, des gardiens, des patrouilleurs de sécurité, du chauffeur du président, des employés de cafétéria, des contremaîtres et de ceux exclus automatiquement par la Loi, travaillant au 2201, boulevard Crémazie est, Montréal, et à l'Usine de Côte Noire, Ville de Brossard, conformément à l'accréditation accordée à l'Union en date du 18 juillet 1974.
- b) L'Employeur reconnaît, pour des fins administratives seulement, l'appellation "Union des employés du secteur industriel, local 791".
- Il est toutefois convenu qu'en aucun temps une procédure légale, administrative, etc. ne sera invalidée par le simple fait qu'on ait utilisé le nom légal de l'Union soit "Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, local 791" ou son appellation soit "Union des employés du secteur industriel, local 791".
- 1.02 La présente convention exclut les travaux de construction visés par la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction.
- 1.03 Il est convenu que toute personne non régie par la présente convention y compris le contremaître, n'accomplira aucun travail fait normalement par des salariés de l'unité de négociation ci-haut mentionnée, sauf:
- a) pour fins d'entraînement en autant que le salarié à l'entraînement surveille la démonstration faite de l'exécution du travail;
- b) dans le cas d'urgence (imprévisible) dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) dans les cas prévus à l'article 11.01 (sous-traitants).
- 1.04 Sous réserve de l'article 1.03, tout salarié, qui se croit lésé par l'exécution d'un travail tombant sous la juridiction de l'unité de négociation par un employé de la Compagnie non régi par la convention, pourra loger un grief directement en deuxième étape et demander un remboursement du salaire qu'il aurait autrement gagné si ledit employé n'avait pas exécuté ce travail.

SECTION II — BUTS DE LA CONVENTION

- 2.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie et ses salariés en déterminant les droits respectifs des parties, en établissant les conditions de travail désirables, en maintenant un niveau élevé d'efficacité dans les opérations et en facilitant le règlement rapide des mécontentes, assurant ainsi la paix industrielle.

SECTION III — REGIME SYNDICAL

- 3.01 Les salariés visés par la présente convention doivent comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union, pour la durée de la présente convention.

La Compagnie avisera dans un délai raisonnable le chef délégué du nom des nouveaux salariés qu'elle a embauchés ainsi que du nom des salariés dont l'emploi au service de la Compagnie prend fin.

- 3.02 La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié refusé ou exclu de l'Union pour une raison autre que pécuniaire.
- 3.03
- a) Tous les salariés couverts par la présente convention doivent contribuer à l'Union un montant égal à la cotisation syndicale hebdomadaire régulière pour chaque semaine pendant laquelle ils sont au service de la Compagnie. Les cotisations seront déduites hebdomadairement de la paie des salariés.
 - b) Les sommes ainsi déduites seront remises au secrétaire de l'Union par chèque estampillé "pour dépôt seulement" dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois. De plus, la remise devra indiquer les noms des salariés, le montant de la somme prélevée de chacun des salariés ainsi que leur numéro d'assurance sociale.
 - c) Advenant un changement du montant de la cotisation syndicale, un avis signé par le secrétaire et portant le sceau officiel de l'Union sera communiqué à la Compagnie qui fera les corrections dans les quinze (15) jours de la réception dudit avis.

- 3.03 (suite) d) Toutes modifications demandées par la partie syndicale concernant les cotisations seront accordées par l'Employeur lorsque les modifications de son système informatique le permettront.
- 3.04 Sur réception d'un avis officiel de l'Union à cet effet, la Compagnie déduira de la paie du salarié tout arrérage de cotisation syndicale pour une période maximale de douze (12) mois pour les cas individuels et une période maximale de trente (30) jours s'il s'agit d'un changement effectué en vertu de l'article 3.03 c) ou pour toute autre période par entente mutuelle.
- 3.05 Les sommes déduites durant une année en vertu de la présente section seront indiquées sur les formulaires T-4 et TP-4 de déclaration des revenus pour fins d'impôt.
- 3.06 Tout nouveau salarié devra, à l'engagement, signer une formule d'admission et de retenue syndicale et une formule d'adhésion à l'assurance groupe au bureau d'emploi de la Compagnie; celle-ci lui remettra en outre une copie de cette convention.
- 3.07 L'article 3.06 ne s'applique pas aux salariés engagés pour des emplois d'été, tel que défini à l'article 9.02 c) sauf qu'ils devront signer la formule de retenue syndicale. Une liste desdits salariés sera transmise à l'Union.
- 3.08 L'Union indemniserà la Compagnie de toute poursuite contre elle par qui que ce soit par suite des prélèvements accomplis pour le compte et le bénéfice de l'Union de cotisations et/ou d'arrérages de cotisations syndicales prévus dans cette section.
- 3.09 Lors de tout rappel, réembauchage ou retour au travail, le salarié devra se rendre acquitter ses cotisations syndicales à l'Union, et ce, en dehors de ses heures de travail.

SECTION IV — DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Les droits de diriger et d'administrer comme elle l'entend le cours de ses opérations relèvent de la Compagnie.
- 4.02 Les droits de la Direction ne sont limités que par les dispositions de la présente convention.

SECTION V — REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 COMITE DE NEGOCIATION

- a) Aux fins de négocier le renouvellement de la convention, l'Union désignera un maximum de huit (8) salariés qui représenteront les membres à la table de négociation à la condition qu'un agent d'affaires ou un représentant permanent de l'Union agisse en toute circonstance comme un représentant officiel des salariés.
- b) La Compagnie devra accorder (3) jours ouvrables payés pour les salariés choisis sur le comité de négociation sur avis de l'Union entre le cent cinquantième (150^e) et le quatre-vingt-dixième (90^e) jours précédant l'expiration de la convention collective afin de préparer les documents nécessaires pour le renouvellement de leur convention collective.
- c) De plus, la Compagnie reconnaîtra à la table de négociation le co-président syndical du comité de santé sécurité, aux fins de négociation de la section XVI, santé et sécurité au travail, ainsi qu'un membre de la partie syndicale du comité d'évaluation de fonction aux fins de négociation de la section XXII, évaluation de fonction, à moins que le co-président du comité santé sécurité et qu'un membre de la partie syndicale du comité d'évaluation de fonction ne fasse partie déjà du comité de négociation.

5.02 COMITE DE COLLABORATION

- a) Dans le but de promouvoir les communications et la collaboration par l'étude conjointe de tous les problèmes d'intérêt commun, les parties conviennent de former un comité de collaboration composé de représentants de l'Employeur désignés par le Directeur des Relations Industrielles et d'un maximum de huit (8) salariés désignés par l'Union.

Ce comité n'a aucune préséance sur les sections VII et VIII de la convention collective.

- b) Un représentant permanent de l'Union devra assister à toutes les séances de ce comité, à moins d'entente contraire entre les parties.
- c) L'une ou l'autre des parties peut demander que se tienne une réunion du comité. Dans ce cas, la partie demandant que se tienne la réunion devra donner à l'autre partie un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables précédant le jour de la rencontre demandée.

5.02 (suite) c) En cas d'urgence, l'avis ci-haut mentionné sera réduit à vingt-quatre (24) heures.

5.03 Pour le règlement de griefs, un comité formé du chef délégué et de son adjoint, du représentant permanent de l'Union et du ou des délégué(s) de groupe ayant présenté le ou les grief(s) rencontreront le Directeur des Relations Industrielles pour discuter du règlement des griefs à la deuxième étape en conformité avec la procédure prévue à la section VII.

A moins d'entente contraire entre les parties, les salariés directement impliqués dans le litige sont exclus de cette rencontre.

5.04 REMUNERATION

Les membres des différents comités mentionnés dans la convention doivent exécuter leur travail régulier pour l'Employeur.

S'il est nécessaire qu'ils assistent à une réunion avec l'Employeur suivant la procédure de griefs, participent à une rencontre du comité de collaboration ou assistent à une séance de négociation, et ce, durant les heures de travail, ils ne quitteront pas leur travail avant d'en avoir obtenu la permission de leur supérieur. A ces conditions et dans ces circonstances, l'Employeur convient que les membres des comités susmentionnés ne subiront pas de perte de salaire.

5.05 DELEGUES SYNDICAUX

a) Seuls les salariés réguliers de la Compagnie seront éligibles à servir comme délégués de l'Union et/ou comme membres de comités.

b) La Compagnie reconnaîtra à l'intérieur de l'unité de négociation:

1- un chef délégué et un adjoint;

2- un comité exécutif des salariés réguliers;

3- un délégué de jour, un délégué de soir et un délégué de nuit là où existent de tels quarts, et si l'Union le juge à propos, pour chacun des groupes d'ancienneté ci-après énumérés pour satisfaire aux exigences de la procédure de griefs:

5.05
(suite)

- b) 3- 1^{er} Carrière (service de pierre);
2^e Chauffeurs - service de béton, Montréal et Ville
Brossard;
3^e Chauffeurs de la gestion;
4^e Cimenterie et laboratoire;
5^e Entretien - service des magasins;
6^e Entretien - garage;
7^e Centrales de béton de ciment, Montréal et Ville
Brossard à l'exclusion du transport du béton;
8^e Usine d'asphalte, usine à blocs, tuyaux, pièces
préfabriquées et autres produits de béton;
9^e Enfouissement sanitaire.

Après entente mutuelle et pour faciliter la représentativité, l'Union pourra, en plus, nommer deux (2) délégués pour le groupe Cimenterie et laboratoire et trois (3) délégués pour le groupe Entretien et service des magasins.

5.06 AUTORISATION

Sur permission de leur supérieur immédiat, les délégués syndicaux et le chef délégué pourront, sans perte de salaire, abandonner leur travail régulier dans leur service afin de présenter des griefs aux diverses étapes de la procédure de griefs.

Le salarié pourra, sans perte de salaire, obtenir la permission de son supérieur pour discuter brièvement avec son délégué de l'interprétation de la convention collective ou des faits qui donnent naissance à un grief, immédiatement avant la présentation de son grief en première étape.

5.07 La Compagnie convient d'accorder au chef délégué, à sa demande, deux (2) jours d'absence par semaine sans solde pour lui permettre de s'occuper de sa fonction syndicale.

La demande de congé devra être formulée vingt-quatre (24) heures avant le début du congé.

5.08 PERMIS D'ABSENCE

- a) S'ils sont délégués par l'Union à toute convention ou rencontre syndicale, les salariés réguliers désignés auront la permission de s'absenter de leur travail, sans salaire, ni perte d'ancienneté, pourvu qu'un avis d'au moins quatre (4) jours soit adressé au Directeur des Relations Industrielles.

Ces permis d'absence seront octroyés à raison d'un permis par délégué à condition toutefois que telles absences n'entravent pas la marche normale des opérations.

L'ancienneté s'accumulera durant l'absence du salarié, lequel reprendra son travail lorsque son congé prendra fin.

En cas d'urgence, l'avis de quatre (4) jours ci-haut mentionné sera réduit à vingt-quatre (24) heures.

- b) Tout salarié régulier désigné comme représentant officiel de l'Union à plein temps aura droit à un permis d'absence sans solde d'une durée équivalente à celle de la convention, et continuera d'accumuler son ancienneté; pour s'absenter dans ces circonstances ou pour retourner à son travail, il devra donner à la Compagnie un préavis de quinze (15) jours.

Tel salarié, durant cette absence, pourra, à sa demande, bénéficier des privilèges de l'assurance-groupe sauf l'indemnité hebdomadaire pourvu qu'il en acquitte la prime.

5.09 TABLEAUX D'AFFICHAGE

- a) La Compagnie mettra à l'usage exclusif de l'Union un nombre suffisant de tableaux d'affichage pourvu que l'usage de ces tableaux soit limité à l'affichage d'avis ayant reçu préalablement l'approbation du Directeur des Relations Industrielles.
- b) Les avis du genre décrit ci-après peuvent être affichés sans l'approbation de la Compagnie: avis d'activités sociales et récréatives de l'Union, avis concernant les élections de l'Union et résultat de telles élections, les nominations par l'Union et avis d'assemblées de l'Union.
- c) De tels avis pourront être affichés dans chaque département par le délégué syndical et la Compagnie devra en recevoir copie.

5.09 (suite) d) Tout avis autorisé conformément aux stipulations de cette convention devra être apposé exclusivement sur les tableaux mis à la disposition de l'Union.

5.10 AVIS AUX PARTIES

- a) L'Union transmettra sans délai par écrit à la Compagnie les noms des salariés et représentants permanents qui la représenteront à divers titres aux fins de cette convention. La Compagnie transmettra également à l'Union par écrit le nom du personnel devant la représenter à divers titres aux fins de cette convention.
- b) De plus, les parties conviennent que les nominations devront être affichées dans les tableaux respectifs ainsi que tout changement à la représentativité de chaque partie.
- c) Il est entendu que ni l'une ou l'autre des parties ne sera obligée de reconnaître un représentant, tant et aussi longtemps que la procédure prévue aux paragraphes a) et b) précédents n'ait été suivie.
- d) L'Employeur s'engage à maintenir sa pratique actuelle quant à l'accès du représentant de l'Union sur le site, soit le libre accès sur le site en tout temps par l'émission d'un laissez-passer mensuel qui devra être renouvelé automatiquement à chaque mois et qui lui donne également accès sur le site avec sa voiture au besoin.

Lorsque le représentant de l'Union vient sur le site en dehors des heures régulières de bureau, il doit, au préalable, en aviser le bureau des Relations de travail.

SECTION VI — PRATIQUES INTERDITES

6.01 La Compagnie ne pratiquera aucune forme de discrimination, n'imposera aucune restriction ni contrainte aux salariés en raison de leur appartenance à l'Union ou de leurs activités syndicales légales.

Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination à l'égard des salariés en raison de la race, le sexe, la couleur, la religion ou les options politiques en autant que celles-ci ne font pas l'objet de propagande d'aucune sorte.

- 6.02 Aucune sollicitation de membres, distribution de feuillets ou autres activités semblables sur toute affaire de l'Union ne seront tolérées sur la propriété de la Compagnie ou durant les heures de travail sauf pour les cas autorisés par la Compagnie.
- 6.03 Les stipulations précédentes n'auront pas pour effet de restreindre ou contrecarrer le droit individuel des salariés de converser librement durant les périodes de repos et de repas.

SECTION VII — PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

7.01 DEFINITION

Aux fins de la procédure de règlement des griefs, les présentes définitions signifient:

- a) **Grief:** Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention, formulée par un ou des salariés, par l'Union ou la Compagnie.
- b) **Grief individuel:** Un grief individuel est une plainte d'un salarié relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- c) **Grief collectif:** Un grief collectif est une plainte où plusieurs salariés ont un intérêt collectif et pécuniaire en relation à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- d) **Grief d'Union:** Un grief d'Union est une plainte de nature générale autre qu'un grief individuel ou collectif et portant sur l'application ou l'interprétation de la convention collective.
- e) **Grief de Compagnie:** Un grief de Compagnie est une mésentente entre l'Union et la Compagnie qui concerne un ou plusieurs salarié(s) et/ou qui a trait à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- f) **Jours ouvrables:** Les mots jours ouvrables signifient tous les jours sauf les samedis, dimanches et jours fériés prévus dans la convention.

7.02 PREMIERE ETAPE

Le salarié doit présenter son grief suivant l'une des deux (2) procédures suivantes:

a) PROCEDURE ORALE

Le salarié seul ou accompagné d'un délégué présente oralement à son supérieur immédiat le grief dans les trois (3) jours ouvrables de la naissance des faits ou de la connaissance de ces faits (dont la preuve incombe au salarié).

Le supérieur immédiat rend oralement sa décision dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief.

Si cette décision ne satisfait pas le salarié ou si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans le délai imparti, le salarié, seul ou accompagné d'un délégué, ou le dit délégué seul, soumet le grief par écrit au chef de département dans les quatre (4) jours ouvrables de la décision du supérieur immédiat ou de l'expiration du délai pour rendre cette décision, laquelle sera rendue selon les stipulations du paragraphe b) de cet article.

b) PROCEDURE ECRITE

Le salarié seul ou accompagné du délégué de groupe, ou le délégué seul, désirant procéder de cette façon, doit soumettre un grief écrit, signé par le salarié en cause, dans les quinze (15) jours de calendrier de la naissance de ces faits y donnant lieu ou de la connaissance de ces faits (dont la preuve incombe au salarié) au chef de département.

Ce dernier aura cinq (5) jours ouvrables de la présentation du grief écrit pour rendre sa décision écrite et motivée et pourra, durant ce délai, prendre toute mesure qu'il juge utile pour en arriver à un règlement.

Si la décision écrite ne satisfait pas le salarié ou si cette décision n'est pas rendue dans le délai imparti, le chef délégué ou le représentant permanent de l'Union devra, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la décision écrite ou l'expiration du délai s'il n'y a pas eu de décision, demander au Directeur des Relations Industrielles de fixer une rencontre de deuxième étape.

7.03 DEUXIEME ETAPE

Dans les trente (30) jours de calendrier suivant la demande de rencontre, le Directeur des Relations Industrielles convoquera le comité de griefs et tout autre représentant de la Compagnie afin que se tienne la rencontre de deuxième étape.

Le Directeur des Relations Industrielles rendra sa décision par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la date de la rencontre.

S'il n'y a pas de réunion et/ou de décision écrite satisfaisante dans les délais impartis, le grief devra, si l'Union ou l'Employeur désire lui donner suite, être porté en arbitrage dans un délai de quinze (15) jours de calendrier après l'expiration selon les cas du délai pour obtenir une réunion et/ou pour rendre une décision écrite si la réunion a eu lieu.

7.04 DEMANDE D'ARBITRAGE

Les parties essayeront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans un délai de dix (10) jours de calendrier à compter de la demande d'arbitrage. A défaut d'entente ou de procéder, une des parties à la présente convention devra demander, dans un délai de dix (10) jours de calendrier au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer un arbitre.

7.05 GRIEF COLLECTIF

Tout grief collectif doit être présenté par écrit par un délégué de groupe, de jour, de soir ou de nuit, ou par le chef délégué de l'Union et présenté en première étape selon les stipulations de l'article 7.02 b) de cette convention.

Le grief doit être signé par le délégué de l'Union qui le présente et doit mentionner les noms des salariés concernés.

7.06 GRIEF D'UNION

Le grief d'Union doit être formulé directement au Directeur des Relations Industrielles dans les quinze (15) jours de la naissance des faits y donnant lieu ou de la connaissance de ces faits (dont la preuve incombe à l'Union). Tel écrit équivaut à une demande de deuxième étape et les dispositions à l'article 7.03 s'appliquent.

7.07 GRIEF DE COMPAGNIE

Le grief de Compagnie devra être rédigé par écrit et présenté au gérant d'affaires de l'Union ou, à défaut, à son représentant désigné avec avis au salarié ou aux salariés concerné(s), dans les quinze (15) jours de la naissance des faits y donnant lieu ou de la connaissance de ces faits (dont la preuve incombe à la Compagnie). Tel écrit équivaudra à une demande de rencontre à la deuxième étape et les dispositions de l'article 7.03 s'appliquent inversement.

7.08 GRIEF DE CONGEDIEMENT

Tout grief de congédiement devra être présenté directement à la deuxième étape au Directeur des Relations Industrielles dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date du congédiement. Tel grief devra porter la signature du salarié congédié sans quoi les parties conviennent qu'il n'y a pas de grief.

7.09 Les délais et procédures énoncés dans la présente section sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle écrite entre la Compagnie et l'Union.

7.10 Un règlement écrit à toute étape de la procédure des griefs entre la Compagnie et l'Union est final et exécutoire. Il lie la Compagnie, l'Union et le ou les salariés concerné(s).

SECTION VIII — ARBITRAGE

8.01 Seule la procédure des griefs sera utilisée pour régler toute mésentente; d'autre part, aucun grief ne pourra être présenté à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure des griefs.

8.02 Tout arbitre nommé en vertu de cette section devra tenir compte des faits ayant donné naissance au grief ainsi que du contenu de la convention collective sans y ajouter, retrancher, changer ou amender quoi que ce soit ou rendre toute décision contraire aux dispositions de cette convention, le tout sous peine de nullité.

- 8.03 Les parties supporteront conjointement les honoraires et dépenses de l'arbitre à parts égales.
- 8.04 La décision de l'arbitre doit être motivée; elle est finale et lie les parties ainsi que les salariés et particulièrement celui ou ceux concerné(s).
- 8.05 Dans le cas de congédiement, suspension ou de renvoi pour incompétence, l'arbitre pourra:
- a) maintenir la décision de la Compagnie;
 - b) réinstaller à son poste le salarié avec compensation pour le temps perdu, déduction faite de tout salaire ou autres bénéfices reçus ailleurs si la sanction imposée n'a aucune proportion avec la faute reprochée;
 - c) rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances.
- 8.06 Tout salarié convoqué comme témoin par l'arbitre à l'audition d'un grief ne subira pas de perte de salaire régulier lorsque l'arbitre jugera que son témoignage est nécessaire à la preuve.

SECTION IX — ANCIENNETÉ

9.01 DEFINITION

L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps de service de la Compagnie depuis la dernière date d'embauchage d'un salarié.

Les salariés engagés en ou avant 1966 auront comme date d'embauche celle qui fut acceptée en 1966 par les parties d'alors.

9.02 ACQUISITION

- a) L'ancienneté de tout nouveau salarié sera reconnue depuis son premier jour de travail pourvu qu'il ait complété soixante (60) jours de travail régulier, s'il s'agit de travaux spécialisés ou quarante-cinq (45) jours de travail régulier, s'il s'agit de travaux non spécialisés. Ces périodes pourront être étendues par entente mutuelle entre l'Union et la Compagnie, si le type de travail l'exige.

- 9.02 (suite)
- a) Durant cette période, la Compagnie pourra mettre fin au service du salarié à sa discrétion.
 - b) Un salarié qui a complété sa période de probation sera considéré comme un salarié régulier de la Compagnie et sera désigné comme tel.
 - c) Les paragraphes a) et b) ci-dessus ne s'appliqueront pas:
 - i) aux salariés qui suivent des cours à plein temps reconnus par le Ministère de l'Éducation du Québec et engagés pour la période de vacances, soit entre le 1^{er} mai et le 15 septembre de chaque année;
 - ii) aux salariés embauchés pour travailler à la réfection de fours.

Dans tous ces cas, les salariés embauchés n'auront pas de fonction régulière mais seulement une fonction actuelle. De plus, ces salariés n'accumuleront aucune ancienneté.

Si par la suite, ils sont embauchés à d'autres fins, ils seront considérés comme de nouveaux salariés et leur service antérieur ne sera pas reconnu aux fins de la présente convention.

- d) L'engagement d'un salarié prévu au paragraphe 9.02 c) ne peut se faire s'il y a des salariés réguliers en mise à pied et ayant un droit de rappel.

9.03 ACCUMULATION

L'ancienneté d'un salarié régulier s'accumulera dans les cas suivants:

- a) absence par suite de maladie ou accident pourvu qu'il reprenne le travail lorsque rétabli;
- b)
 - i) lors d'absence pour manque de travail pour une période ne dépassant pas douze (12) mois si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté;
 - ii) lors d'absence pour manque de travail pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois si le salarié a plus d'un (1) an d'ancienneté.

- 9.03 (suite)
- c) tout salarié requis par la Compagnie pour effectuer des travaux sur les chantiers de construction régis par le Décret relatif à l'Industrie de la Construction en vigueur et futurs, ne perdra aucune ancienneté et le temps passé sur ces chantiers de construction sera porté à son crédit pour fins d'ancienneté;
 - d) si une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation est transférée à une position dans l'unité de négociation, le temps qu'elle a servi en dehors de l'unité de négociation ne sera pas porté à son crédit pour fins d'ancienneté;
 - e) lorsqu'un salarié travaillera à l'Usine de Brossard.

9.04 PERTE D'ANCIENNETE

Un salarié régulier perdra son ancienneté s'il:

- a) quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) est congédié pour cause, à moins que ce congédiement ne soit renversé par le recours à la procédure de griefs;
- c) refuse de reprendre le travail lorsqu'il est rétabli à la suite de maladie ou accident;
- d)
 - i) est absent sans permission trois (3) jours ouvrables et consécutifs;
 - ii) est absent sans raison valable trois (3) jours ouvrables et consécutifs;
- e) n'avertit pas la Compagnie, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de son acceptation de retourner au travail après qu'un rappel lui ait été signifié, soit par télégramme, soit par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue dans les registres de la Compagnie ou s'il ne retourne pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables de la date de l'envoi de l'avis de rappel;

Les salariés devront, à moins d'entente contraire, reprendre le travail dans le délai ci-haut prévu;

- f) est promu à un poste hors de l'unité de négociation pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours et plus pendant la vie de la convention. De plus, son nom devra être affiché sur le tableau d'affichage;

- 9.04 (suite) g) i) est absent pour manque de travail pour une période dépassant douze (12) mois s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté;
- ii) est absent pour manque de travail pour une période dépassant trente-six (36) mois s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté.

9.05 LISTE

- a) Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention et par la suite à tous les trois (3) mois, une liste officielle d'ancienneté générale et départementale montrant l'état de service de chaque salarié sera affichée par la Compagnie et copie en sera remise à l'Union.
- b) Tout salarié régulier pourra contester la liste d'ancienneté selon la procédure de griefs.

9.06 MODALITES D'APPLICATION

Pour fins d'application de l'ancienneté, la Compagnie et l'Union conviennent de reconnaître neuf (9) groupes à l'intérieur de l'unité de négociation:

- 1^{er} Carrière (service de pierre)
- 2^e Chauffeurs - service de béton, Montréal et Ville Brossard;
- 3^e Chauffeurs de la gestion;
- 4^e Cimenterie et laboratoire;
- 5^e Entretien - service des magasins;
- 6^e Entretien - garage;
- 7^e Centrales de béton de ciment, Montréal et Ville Brossard à l'exclusion du transport du béton;
- 8^e Usine d'asphalte, usine à blocs, tuyaux, pièces préfabriquées et autres produits de béton;
- 9^e Enfouissement sanitaire.

Les parties conviennent qu'elles peuvent, après entente, changer des fonctions ou des postes de travail de groupes d'ancienneté.

9.07 A- APPLICATION DANS LES MISES A PIED ET RAPPELS AU TRAVAIL

1- REGLE GENERALE

Si la Compagnie doit réduire son personnel, elle mettra d'abord à pied les salariés ayant accumulé le moins d'ancienneté dans chaque fonction où il y a un manque de travail en commençant par les salariés en période de probation.

9.07 (suite) A- 1- REGLE GENERALE (suite)

Cependant, si la Compagnie, au cours d'une journée régulière de travail, doit réduire son personnel pour la balance de cette même journée, elle mettra fin au travail du ou des salarié(s) d'une fonction donnée ayant le moins d'ancienneté et qui sont sur place. De plus, pour un manque de travail de plus d'une journée, les salariés n'auront pas le droit de déplacement entre eux d'une fonction à une autre.

2- EXCEPTION
SERVICES BETON ET GESTION

Sauf dans les cas de force majeure ou mauvaise température, si la Compagnie, au cours d'une journée régulière de travail, doit réduire son personnel pour la balance de cette même journée, elle mettra fin au travail du ou des salarié(s) d'une fonction donnée qui sont sur place sans tenir compte de l'ancienneté.

B- DEPLACEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL

1- A L'INTERIEUR DE SON GROUPE D'ANCIENNETE

a) LE DEPLACEMENT

Le salarié mis à pied de sa fonction régulière pourra, s'il possède un minimum de connaissances fondamentales de la fonction où il déplacera, déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté dans cette fonction.

Il est entendu que ce salarié pourra obtenir une période d'adaptation de trois (3) jours ouvrables durant laquelle on lui apprendra les rudiments de base de cette fonction s'il démontre, au préalable, posséder un minimum de connaissances fondamentales de la fonction où il déplacera.

b) LE DROIT DE RAPPEL

S'il refuse un tel déplacement, il conservera un droit de rappel à sa fonction régulière seulement, à moins d'entente contraire. Son refus doit se faire par écrit en présence d'un délégué.

9.07
(suite)

B- 2- A L'EXTERIEUR DE SON GROUPE D'ANCIENNETE

a) LE DEPLACEMENT

Le salarié régulier ne pouvant déplacer dans son groupe d'ancienneté pourra exercer son droit de déplacer dans un autre groupe d'ancienneté, le salarié ayant le moins d'ancienneté ailleurs à l'intérieur de l'unité de négociation à condition qu'il puisse accomplir le travail de la fonction où il déplace.

S'il ne peut déplacer ledit salarié à cause des exigences de la fonction où son ancienneté lui permettrait de déplacer, il devra alors déplacer dans l'ordre inverse d'ancienneté ailleurs à l'intérieur de l'unité de négociation, le salarié d'ancienneté inférieure dont il peut accomplir le travail de la fonction où il déplace.

Il est entendu que ce salarié pourra obtenir une période d'adaptation de trois (3) jours ouvrables durant laquelle on lui apprendra les rudiments de base, s'il démontre qu'il possède la compétence et les aptitudes exigées par la fonction où il déplace.

b) LE DROIT DE RAPPEL

- i) S'il refuse un tel déplacement, il conservera un droit de rappel prioritaire à toute fonction disponible dans son groupe à condition de pouvoir accomplir le travail de ladite fonction.
- ii) Le salarié mis à pied de sa fonction régulière n'ayant pas l'ancienneté nécessaire pour déplacer, conservera un droit de rappel à toute fonction disponible dans l'unité de négociation, à condition de pouvoir accomplir le travail de la fonction où il sera rappelé.

Tout tel salarié devra, lors de sa mise à pied, signifier par écrit, et ce, en présence d'un délégué, à la Compagnie son intention d'être rappelé à toute fonction autre que sa fonction régulière dans son département ou ailleurs dans l'unité de négociation.

9.07 B- 3- EXCEPTION CARRIERE ET ENFOUISSEMENT SANITAIRE
(suite)

a) LE DEPLACEMENT

Nonobstant les articles 9.07 B-1 et 9.07 B-2, un salarié de la carrière ou de l'enfouissement sanitaire, mis à pied dans sa fonction régulière, pourra, s'il a l'ancienneté nécessaire, exercer un droit de déplacement latéral d'un département à un autre, dans la fonction de son choix à condition qu'il possède un minimum de connaissances fondamentales à la fonction où il déplacera.

Il est entendu que ce salarié pourra obtenir une période d'adaptation de trois (3) jours ouvrables durant laquelle on lui apprendra les rudiments de base de cette fonction, s'il démontre, au préalable, posséder un minimum de connaissances fondamentales de la fonction où il déplacera.

Le salarié régulier ne pouvant déplacer dans les conditions ci-haut mentionnées, pourra exercer son droit de déplacer, tel que le prévoit les articles 9.07 B-1 et 9.07 B-2.

b) LE DROIT DE RAPPEL

S'il refuse un tel déplacement, il conservera un droit de rappel à sa fonction régulière à l'intérieur de son département seulement. Son refus devra se faire par écrit, et ce, en présence d'un délégué.

- C- Tout salarié qui n'exerce pas son droit de déplacement devra le signifier par écrit, et ce, en présence d'un délégué, à la Compagnie, dès la réception du préavis de mise à pied.

Un salarié qui au moment d'une mise à pied a refusé d'exercer son droit de déplacement recouvrera après six (6) mois un droit de rappel à toute fonction à condition d'en faire la demande écrite au bureau d'emploi.

- D- Nonobstant ce qui précède, en cas d'interruption temporaire des opérations pour une période de plus d'une journée mais moins de six (6) jours suite à un bris majeur ou à un événement fortuit entraînant un arrêt imprévu des opérations, affectant les salariés des groupes n^{OS} 1, 4 et 8, tel qu'établi à l'article 9.06, les salariés mis à pied pourront dé-

9.07
(suite)

- D- placer les salariés ayant moins d'ancienneté uniquement dans leur fonction à l'intérieur de leur groupe.

Toutefois, les dispositions prévues aux paragraphes a) à c) ci-dessus s'appliqueront à partir de la sixième journée si l'interruption temporaire devait dépasser cinq (5) jours.

- E- Nonobstant ce qui précède, en cas de fermeture permanente d'un département, tout salarié affecté pourra déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans un poste de n'importe quel groupe d'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociation, à condition de pouvoir accomplir le travail:

- 1- dans un délai de cinq (5) jours ouvrables pour un déplacement à une fonction comportant un taux horaire égal ou inférieur;
- 2- dans un délai de trois (3) jours ouvrables pour un déplacement à une fonction comportant un taux horaire supérieur.

S'il advenait que la fermeture permanente d'un département se produise alors qu'un salarié dudit département est déjà en mise à pied et possède un droit de rappel, la Compagnie devra dès qu'elle en aura la certitude, aviser ledit salarié par écrit, et ce dernier pourra se prévaloir des dispositions de la présente.

Advenant la fermeture permanente d'un département, la Compagnie en avisera l'Union aussi longtemps que possible à l'avance et indiquera les dates prévues de fermeture et les noms des salariés affectés.

- F- Tout salarié qui a déplacé en vertu de ce qui précède ou qui a signifié par écrit à la Compagnie son intention d'être rappelé selon les modalités ci-haut définies, devra accepter ledit rappel sans délai.
- G- Un chauffeur de la gestion ou du béton rappelé au travail en dehors de la saison active (saison active est considérée du 1^{er} juin au 1^{er} décembre) pourra refuser le rappel, et ce, sans mesure disciplinaire ou perte de droits, si la Compagnie ne lui offre pas un paiement minimum de trente-deux (32) heures de travail par semaine dans la fonction régulière qu'il occupait avant sa mise à pied.

9.07
(suite)

- G- Dans le cas où la Compagnie ne peut lui assurer le minimum ci-haut mentionné, elle pourra embaucher de nouveaux salariés pour accomplir le travail. Dans un tel cas, le chauffeur ayant refusé un tel rappel ne pourra avoir recours à la procédure de griefs par le fait que la Compagnie a embauché de nouveaux salariés pour exécuter ledit travail.
- H- Les salariés réguliers seront rappelés au travail selon l'ancienneté conformément aux stipulations énoncées ci-haut.
- I- 1- Les parties conviennent que lorsqu'un salarié a déplacé en vertu de cet article, celui-ci devra retourner dans sa fonction régulière et/ou son département lorsqu'il y aura du travail à être exécuté pour la durée nécessaire.
2- Si un salarié a déplacé hors de son département, celui-ci devra retourner dans son département lorsqu'il y aura du travail dans son département.
- J- Si un salarié travaille dans sa fonction régulière pour une durée inférieure à soixante (60) jours de travail durant une période de deux (2) ans, il pourra se choisir une nouvelle fonction régulière parmi les différentes fonctions qu'il aura occupées pour une durée de plus de soixante (60) jours réguliers de travail durant la même période de deux (2) ans.

La période de référence de deux (2) ans rétroagit à partir de la date où un salarié fait une demande de changement de fonction en vertu du paragraphe précédent.

- K- 1- Les droits des salariés de déplacer conformément à la section 9.07 dans les fonctions apparaissant au manuel d'évaluation n'ayant pas été abolies au 1^{er} janvier 1984 seront maintenus, même si la Compagnie procède à des modifications à l'intérieur de ces fonctions, peu importe que la fonction soit active ou inactive, ou que les modifications soient minimes ou substantielles.
2- Tel que prévu à la section 1.01 du manuel d'évaluation de fonction, la Compagnie ne peut abolir de fonctions. Il n'existe donc, que des fonctions actives ou inactives pour fins d'application de la convention.

Ainsi, même si la Compagnie peut créer des nouvelles fonctions, elle ne pourra créer une nouvelle fonction pour remplacer une fonction inactive. La fonction inactive selon les besoins de la Compagnie sera alors réactivée.

9.07
(suite)

K- 2- Sous réserve de l'application de l'article 22.06, l'Employeur ne pourra faire exécuter le travail compris dans une description de fonction et considérée comme fonction inactive faute de travail par un salarié d'une autre fonction. La fonction inactive devra alors être réactivée.

9.08 PREAVIS DE MISE A PIED

a) REGLE GENERALE

Sauf dans les cas de manque de travail de trois (3) jours ouvrables ou moins, ou dans les cas de manque de travail causé par force majeure (mauvaise température ou autres), lors d'une réfection de fours, l'Employeur remettra au salarié régulier effectivement mis à pied un préavis de deux (2) jours ouvrables complets qui devient effectif le dernier jour ouvrable de la semaine de travail.

Si le préavis est de moins d'un (1) jour ouvrable complet, le salarié effectivement mis à pied reçoit une indemnité équivalente à deux (2) journées régulières de travail.

Si le préavis est d'un (1) jour ouvrable complet, le salarié régulier effectivement mis à pied reçoit une indemnité équivalente à une (1) journée régulière de travail.

Si le préavis n'est pas effectif le dernier jour ouvrable de la semaine régulière de travail, le salarié régulier effectivement mis à pied reçoit:

- une indemnité équivalente à deux (2) jours de travail régulier

OU

- une indemnité équivalente à un (1) jour régulier de travail si la mise à pied devient effective à la fin de la journée de travail du jeudi.

b) EXCEPTIONS

1- RETOUR D'ACCIDENT ET/OU MALADIE

i) LE SALARIE QUI REVIENT AU TRAVAIL

Le salarié en congé pour maladie ou accident, qui aurait été mis à pied s'il avait été au travail, sera mis à pied sans préavis le jour où son congé pour maladie ou accident prend fin.

9.08
(suite)

b) 1- ii) LE SALARIE DEPLACÉ

Le salarié qui est déplacé suite au retour au travail d'un salarié malade ou accidenté recevra un préavis de mise à pied d'une journée. Le salarié se prévalant de son droit de déplacer devra accepter ledit délai de préavis.

A défaut de préavis de mise à pied, la Compagnie paiera au salarié déplacé une journée normale de travail à son taux régulier.

2- RETOUR DE VACANCES PROLONGEES

Le salarié qui est déplacé par un salarié qui revient au travail à la suite de vacances prolongées par certains jours fériés recevra un préavis de deux (2) jours ouvrables complets.

9.09 PROMOTION

Les parties conviennent qu'il y a quatre (4) catégories de promotion, soit:

- a) celles à des postes temporaires (poste laissé vacant pour plus de quinze (15) jours ouvrables par l'absence d'un salarié malade, accidenté ou en congé autorisé).
- b) celles à des postes permanents (poste de quinze (15) jours ouvrables et plus, créé par une nouvelle fonction, une augmentation de personnel dans une fonction donnée ou autre vacance permanente au sein de l'unité de négociation).
- c) celles à des postes pour fins d'entraînement (aide-cuiseur, aide-meunier ou tout autre poste par entente mutuelle).
- d) celles à des postes de durée limitée mais la durée devra être indiquée sur l'affichage.

9.10 AFFICHAGE

- a) Lorsqu'il y aura un poste permanent, temporaire, à durée limitée ou un poste à l'entraînement à combler, la Compagnie l'affichera pendant sept (7) jours ouvrables, pour permettre à tous les salariés réguliers de l'unité de poser leur candidature à un tel poste. La Compagnie pourra remplir temporairement la fonction vacante par un salarié du département apte à remplir temporairement la fonction vacante tout en tenant

- 9.10 (suite) a) compte de l'ancienneté jusqu'à ce qu'une décision soit prise, laquelle décision devra être prise dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de l'affichage.

Il est entendu que tout candidat entraîné selon les dispositions de l'article 9.09 c) sera choisi automatiquement à un poste pour lequel il aura subi son entraînement avec succès en autant qu'il soit consentant.

Toutefois, les parties conviennent que si le salarié choisi ne peut être transféré à son nouveau poste parce qu'il y a eu entente entre lui et la Compagnie, ce salarié sera payé le taux du nouveau poste jusqu'à ce qu'il soit intégré à sa nouvelle fonction.

Une copie de l'affichage sera transmise à chaque délégué syndical ainsi qu'à l'Union en plus d'être affichée au bureau d'emploi. Il est de plus entendu que tout salarié se portant candidat lors d'un affichage sera avisé du choix de la Compagnie et de la décision prise relativement à sa candidature.

Les salariés travaillant à l'Usine de Brossard pourront se servir de leur ancienneté pour poser leur candidature ou transférer à des postes vacants soit à Montréal ou à Brossard, et vice versa pour les salariés de Montréal.

- b) L'affichage ne s'appliquera pas dans les cas de remplacement pour la prise de vacances annuelles. Par contre, la Compagnie remplira la fonction laissée vacante par:
- i) le salarié pour qui c'est sa fonction régulière ou à défaut,
 - ii) le salarié du département le plus apte à remplir la vacance tout en tenant compte de l'ancienneté.
- c) La Compagnie consent à inscrire le nom du ou des candidat(s) choisi(s) sur les tableaux d'affichage après la sélection.
- d) Tout salarié pourra, avant la prise des vacances, signifier par écrit au bureau d'emploi son intention de postuler à un ou des affichage(s) qui auront lieu durant son absence.

De plus, il est convenu que le salarié devra mentionner la ou les fonction(s) sur laquelle ou lesquelles il désire postuler.

Dans un tel cas, s'il est choisi, la fonction visée demeurera vacante jusqu'à son retour.

9.10
(suite)

e) SELECTION

Dans le choix des candidats, la Compagnie doit respecter l'ordre des critères suivants:

- 1- l'ancienneté générale
- 2- les exigences de la fonction

L'ancienneté sera le critère déterminant lorsque les compétences des salariés sont relativement égales.

f) PERIODE D'ENTRAINEMENT

Tout candidat choisi à un poste temporaire, permanent, ou à durée limitée aura un entraînement d'une durée maximum de cinq (5) jours travaillés pour prouver sa capacité à accomplir ses nouvelles fonctions; s'il ne peut accomplir le travail dans ledit délai, il réintégrera sa fonction précédente. Cette période pourra être prolongée par entente mutuelle lorsqu'il s'agit de travaux spécialisés.

g) RETOUR AU POSTE ANTERIEUR

- 1- Le salarié choisi pour remplir un poste vacant temporaire ou un poste de durée limitée réintégrera la fonction qu'il accomplissait antérieurement lorsque le ou lesdits poste(s) cesseront d'exister.
- 2- Le salarié choisi à un poste à l'entraînement réintégrera sa fonction antérieure lorsque l'entraînement sera terminé ou s'il n'est pas en mesure de compléter son entraînement.
- 3- Tout salarié promu après la période d'entraînement pourra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa promotion, retourner dans son ancienne fonction à sa demande pour raisons personnelles ou autres.

Dans un tel cas, la préférence sera donnée au candidat suivant, selon l'ancienneté, ayant déjà postulé sur l'affichage.

9.11 TRANSFERT DE NUIT A JOUR

- a) S'il y a une réduction de personnel dans tout système où il n'y a pas de rotation, il est convenu que tout transfert d'un salarié de l'équipe de soir ou de nuit à l'équipe de jour sera fait en tenant compte de l'ancienneté et de la fonction à moins que le salarié ne préfère demeurer sur l'équipe du soir ou de nuit.

- 9.11 (suite) b) Advenant une ouverture à un poste de jour dans tout système où il n'y a pas de rotation, le salarié de soir ou de nuit pourra demander un transfert à ce poste s'il a l'ancienneté dans cette fonction. Si tel est le cas, le poste ouvert deviendra celui de soir ou de nuit.

9.12 INCAPACITE DE SANTE

Afin d'assurer aux salariés en incapacité de santé la possibilité d'un reclassement au sein de l'entreprise, ou d'un soutien financier, les parties conviennent de traiter chacun des cas selon les règles ci-après décrites:

- a) pour les fins de cet article, les définitions suivantes signifient:
- i) Salarié en incapacité de santé: Le salarié qui, de par une décision médicale, ne peut plus accomplir l'essentiel des tâches d'une fonction donnée en raison de son état de santé.
 - ii) Paie de séparation: Montant d'argent versé à un salarié, suite à la rupture du contrat de travail pour incapacité de santé.
 - iii) Comité: Comité conjoint de l'Employeur et de l'Union pour l'analyse du cas du salarié en incapacité de santé.
- b) Les dispositions des sections VII et VIII de cette convention ne s'appliquent pas au présent article.
- c) Tout salarié qui, de l'initiative du médecin de la Compagnie ou de la Compagnie en vertu de la loi sur la Santé et sécurité au travail est déclaré comme ne pouvant plus, en raison de sa santé, accomplir l'essentiel des tâches de sa fonction, aura droit à un transfert médical à une autre fonction plus en rapport avec son état de santé, sa compétence et son ancienneté.

Si du fait d'une incapacité de santé reliée aux exigences de la fonction convoitée, il ne peut déplacer, il bénéficiera de la paie de séparation, tel que stipulé ci-après.

Si du fait d'un manque d'ancienneté ou parce qu'il ne possède pas la compétence pour occuper une fonction, il ne peut déplacer, il sera mis à pied et son nom sera inscrit sur la liste de rappel à la fonction qu'il pourra remplir selon ses capacités.

9.12 (suite) c) S'il ne peut être rappelé au travail du fait d'un manque d'ancienneté ou de compétence dans un délai de six (6) mois de la date de sa mise à pied, il bénéficiera, à sa demande, de la paie de séparation selon les modalités établies plus bas.

d) Tout salarié qui de par son initiative ou celle de son médecin est déclaré, par le médecin de la Compagnie, comme ne pouvant plus, en raison de sa santé, accomplir l'essentiel des tâches de sa fonction, aura droit à un transfert médical à une autre fonction plus en rapport avec son état de santé, sa compétence et son ancienneté.

Si du fait d'un manque d'ancienneté, il ne peut déplacer, il sera mis à pied et son nom sera inscrit sur la liste de rappel à la fonction qu'il pourra remplir selon ses capacités.

Si du fait d'une incapacité de santé reliée aux exigences de la fonction convoitée, il ne peut déplacer, il bénéficiera de la paie de séparation, tel que stipulé ci-après.

e) Dans le cas où le salarié est en désaccord avec la décision de la Compagnie, le salarié pourra référer son cas au médecin de son choix, dans les quinze (15) jours de la décision du médecin de la Compagnie.

f) Dans le cas d'opinions médicales divergentes, le comité tel que prévu à l'annexe "L", se réunira dans les quinze (15) jours pour statuer sur le cas.

Au cas où les représentants de chacune des parties en viennent à une entente, le salarié bénéficiera, selon la décision du comité, soit:

1- d'une réinstallation dans sa fonction antérieure, ou

2- d'un transfert médical à un poste plus approprié à son état de santé, ou

3- d'une paie de séparation, tel que stipulé ci-après.

Le comité aura trente (30) jours pour en arriver à une entente.

S'il y a doute quant à la capacité pour le salarié de pouvoir accomplir une nouvelle fonction, et pour autant que son intégrité physique ne soit pas menacée, il pourra bénéficier d'une période d'essai de cinq (5) jours pour prouver sa capacité à accomplir le travail.

9.12
(suite)

- g) Si les représentants des parties ne peuvent pas s'entendre ou qu'on procède au renvoi du salarié, pour raison d'incapacité de santé, le cas devra être référé à un tribunal d'arbitrage dans les quinze (15) jours après l'expiration du délai pour rendre une décision. Le tribunal d'arbitrage est composé d'un arbitre unique et de deux (2) assesseurs médicaux nommés respectivement pour chacune des parties.
- h) Les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, dans un délai de dix (10) jours de calendrier, à compter de la demande d'arbitrage. A défaut d'entente, l'une des parties à la présente convention demandera, dans un délai de dix (10) jours de calendrier, au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, de nommer un arbitre.
- i) Les parties supporteront conjointement les honoraires et dépenses de l'arbitre à parts égales. De plus, tout salarié convoqué comme témoin par l'arbitre à l'audition du litige ne subira pas de perte de salaire régulier, lorsqu'il sera appelé par l'arbitre à témoigner.
- j) La décision de l'arbitre devra être motivée; elle est finale et lie les parties ainsi que les salariés et particulièrement celui ou ceux concerné(s).
- k) Dans le cas de désaccord ou de renvoi, le tribunal d'arbitrage devra décider, selon l'une ou l'autre des éventualités suivantes:
 - 1- réintégrer le salarié:
 - a) à sa fonction, si le salarié est apte en raison de sa santé, à accomplir l'essentiel des tâches de sa fonction;
 - b) à toute autre fonction que l'une ou l'autre des parties aura suggérée à condition qu'il en accomplisse l'essentiel des tâches.

Dans ces cas, le salarié sera réintégré avec compensation pour le temps perdu, depuis la demande d'arbitrage, déduction faite de tout salaire ou autres bénéfices reçus ailleurs.

OU

- 2- ordonner le renvoi et verser au salarié la paie de séparation.

9.12 k)
(suite)

OU

3- ordonner le renvoi et que soit versée la paie de séparation dans le cas où le salarié ne pourrait, dans les six (6) mois de sa mise à pied, être rappelé au travail faute d'ancienneté ou de compétence.

1) PAIE DE SEPARATION

La paie de séparation ne sera pas accessible:

- au salarié ayant dix (10) ans d'ancienneté ou moins à la date de son renvoi par la Compagnie pour incapacité de santé;
- au salarié congédié pour état d'ébriété au travail en vertu des dispositions de la section XII.

De plus, un salarié qui reçoit des indemnités de la Commission des accidents de travail ou de la R.A.A.Q. pourra se prévaloir des dispositions de l'article 9.12 lorsqu'il aura obtenu soit:

- un certificat d'incapacité de retour au travail (I.R.T.);
- un certificat de retour au travail.

Dans le cas où un salarié a obtenu un certificat (I.R.T.), la paie de séparation prévue ci-après sera réduite du tiers (1/3).

m) Le montant des payes de séparation est établi de la façon suivante:

1. 10 ans mais moins de 12 ans:	18 semaines
2. 12 ans mais moins de 14 ans:	24 semaines
3. 14 ans mais moins de 16 ans:	30 semaines
4. 16 ans mais moins de 18 ans:	37 semaines
5. 18 ans mais moins de 20 ans:	44 semaines
6. 20 ans et plus:	25 000\$

Note: Dans le sens de cette section, une semaine signifie le nombre d'heures régulières prévu à l'article 13.01 par semaine du salarié, multiplié par son taux horaire régulier.

A la demande du salarié, le versement pourra se faire par étalement.

9.12 n) Tout salarié qui est mis à pied par suite de l'application (suite) du paragraphe 9.12 c) dans la période de six (6) mois précédant l'arrêt de toutes les activités de l'Employeur autres que l'enfouissement sanitaire à son établissement situé au 2201 est, boulevard Crémazie, Montréal, bénéficiera à sa demande de la paie de séparation tel que stipulé ci-haut.

9.13 EQUIPEMENT

La Compagnie s'efforcera, en autant que possible, d'offrir le meilleur équipement ou équipement neuf à ses salariés par ordre d'ancienneté.

9.14 ANCIENNETE PREFERENTIELLE

Le chef délégué et l'adjoint au chef délégué de l'Union auront l'ancienneté préférentielle pour les fins de droits d'ancienneté, à l'exception du temps supplémentaire sauf qu'ils devront avoir les qualifications requises pour accomplir le travail. Le chef délégué ainsi que l'adjoint au chef délégué jouiront de l'ancienneté préférentielle sur les autres délégués pour les mêmes fins et aux mêmes conditions.

Les délégués auront l'ancienneté préférentielle par assignation départementale et par département pour les fins de droits d'ancienneté, à l'exception du surtemps sauf qu'ils devront avoir les qualifications requises pour accomplir le travail.

9.15 DEPARTEMENT DE BETON - GESTION

a) Une liste des chauffeurs de bétonnière requis au travail sera établie par ordre d'ancienneté pour les départs.

La Compagnie maintiendra sa pratique actuelle et continuera de s'efforcer d'affecter le même camion au même chauffeur et suivra, pour les départs, l'ordre d'ancienneté dans chacun des secteurs suivants:

- . Chauffeurs de bétonnière (châssis standard)
- . Chauffeurs de bétonnière (semi-remorque)

Il est entendu que les chauffeurs de bétonnière affectés à l'équipe de nuit et ceux qui seront affectés à l'Usine de Côte Noire, à Ville Brossard, seront considérés comme appartenant à des secteurs distincts et cédulés sur des listes séparées pour fins de départ conformément aux principes ci-haut énoncés.

- 9.15 (suite) b) Une liste des chauffeurs de la gestion requis au travail sera établie par ordre d'ancienneté pour les départs sauf pour ceux du secteur A. La Compagnie maintiendra sa pratique actuelle et s'efforcera d'affecter le même camion au même chauffeur et suivra l'ordre d'ancienneté dans chacun des secteurs suivants pour les départs sous réserve de ce qui suit:

SECTEUR A - Ce secteur comprend les chauffeurs de fardier et de remorqueuse. Les départs dans ce secteur continueront d'être cédulés selon les besoins des opérations.

L'attribution des unités du secteur A sera effectuée par affichage chaque fois qu'il y aura vacance et les candidats seront choisis conformément aux stipulations de la convention pour l'affichage de ces positions.

Lorsqu'il n'y aura pas de travail pour leur unité, les chauffeurs concernés seront cédulés par ancienneté dans le secteur B, tout comme s'ils en faisaient partie.

SECTEUR B - Ce secteur comprend tous les autres chauffeurs. Les chauffeurs de ce secteur seront cédulés par ordre d'ancienneté pour les départs avec la possibilité de dévier de cet ordre au maximum une heure et demie lorsque les besoins des opérations l'exigeront.

Il est entendu que les chauffeurs de la gestion affectés à l'équipe de nuit seront considérés comme un secteur distinct et cédulés sur une liste séparée pour fins de départ conformément à ce qui précède.

- c) Les parties conviennent, s'il y a un manque ou un surplus de travail dans un des secteurs, que la Compagnie peut en tout temps prendre un salarié d'un autre secteur par ordre inverse d'ancienneté en tenant compte des aptitudes du salarié à accomplir le travail spécifique requis.

SECTION X — MODE DE PAIEMENT

- 10.01 Le salaire est payable en entier, en espèce ou par chèque payable au pair au plus tard le jeudi de chaque semaine. Le chèque de paie sera versé comme suit:

- 10.01 (suite)
- . pour les salariés travaillant sur l'équipe de nuit, au changement d'équipe avant leur départ (jeudi matin),
 - . pour les salariés travaillant sur l'équipe de jour, avant leur départ à la fin de la journée,
 - . pour les salariés travaillant sur des équipes continues (sept (7) jours) et terminant leur semaine de travail le mercredi, le chèque de paie sera remis avant leur départ.
 - . pour tous les autres salariés (ceux non cédulés, malades ou à qui aucun travail n'est fourni) le jeudi matin à compter de 6:00 a.m. s'il s'agit de la paie de la semaine courante.

Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi de cette semaine.

Pour le salarié que la Compagnie envoie travailler à l'extérieur de la région de Montréal pour une période de plus d'une journée, la Compagnie doit faciliter l'échange, en dehors des heures de travail, du chèque de ce salarié.

Si le paiement est effectué par chèque, ledit chèque doit être daté au plus tard de la journée du paiement. Pour le salarié en congé annuel, le paiement du salaire pour la semaine retenue en est reporté au plus tard au jeudi de la semaine ouvrable suivant son retour au travail.

Il est entendu que les chèques de paie seront traités de façon confidentielle et sous enveloppe cachetée.

- 10.02
- a) La Compagnie doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement de salaire, un bulletin de paie en français, qui comporte les informations cumulatives suivantes:
- le nom de la Compagnie;
 - les nom et prénom du salarié et son numéro de matricule;
 - la date du paiement et de la période de travail qui correspond au paiement;
 - le nombre d'heures de travail au taux de salaire effectif;
 - le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
 - le montant du salaire brut;
 - la nature et le montant de chacune des retenues opérées y compris le précompte syndical;
 - le montant du salaire net;
 - le ou les taux de salaire;
 - paie de vacances;
 - revenu brut;
 - impôt provincial;
 - impôt fédéral;
 - obligations d'épargne.

- 10.02 (suite) b) Toutes modifications demandées par la partie syndicale concernant toutes mentions additionnelles sur les bulletins de paie des salariés seront accordées par l'Employeur lorsque les modifications de son système le permettront.
- 10.03 La Compagnie s'engage à prélever hebdomadairement de la paie du salarié, l'impôt correspondant au bénéfice de vacances auquel il a droit en vertu de cette convention.
- 10.04 Toute erreur sur un chèque de paie jugée importante et portée à la connaissance du service de paie sera corrigée dans les plus courts délais possibles. Toute autre erreur moindre sera corrigée sur la paie suivante.

Par erreur importante, nous entendons l'équivalent d'une journée de travail régulière ou plus.

SECTION XI — SOUS-TRAITANTS

- 11.01 a) L'Union reconnaît à la Compagnie le droit d'avoir recours à des sous-traitants ou à des entrepreneurs extérieurs lorsque la Compagnie n'a pas la main-d'oeuvre disponible et qualifiée pour accomplir le travail requis, ou lorsqu'elle n'a pas l'équipement nécessaire à ses opérations. Toutefois, l'octroi ou l'exécution de sous-contrats ne devra en aucun temps occasionner ou prolonger la mise à pied de salariés faisant partie de l'unité de négociation et pouvant accomplir avec compétence le travail concerné.
- b) Sans limiter la généralité du paragraphe précédent, dans le cas du transport de pierre et de béton, il est entendu que l'équipement mobile et les salariés Miron continueront d'exécuter le travail normalement fait par eux.
- c) La présente section ne s'applique pas lorsqu'un client prend livraison de ses produits avec l'aide de ses équipements ou avec l'aide d'un autre transporteur.
- d) L'Employeur avisera la partie syndicale des projets de sous-traitance au moins quinze (15) jours avant le début des travaux, sauf dans les cas de force majeure.

Les parties, par le biais du comité de collaboration, tenteront, dans la mesure du possible, de s'entendre sur les modalités d'application.

- 11.01 (suite) d) L'employé qualifié et pouvant accomplir avec compétence le travail en question nécessitant de la sous-traitance, devra renoncer à tout préavis de rappel et mise à pied dans tous les cas de sous-traitance où il est appelé au travail.

SECTION XII — MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Tout avis disciplinaire datant de plus de neuf (9) mois de calendrier doit être effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement.

La période de neuf (9) mois ci-haut mentionnée sera remplacée par une période de douze (12) mois pour les avis disciplinaires ayant trait aux accidents d'équipement roulant.

- 12.02 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension et le congédiement peuvent être des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la Compagnie, en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée ainsi que du dossier et du comportement du salarié, de façon à ce que la sanction soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de griefs.

- 12.03 Toute mesure disciplinaire se fait par un avis écrit contresigné ou signé par le contremaître ou le chef de service en cause; cet avis, donnant les raisons qui motivent la mesure disciplinaire, est transmis au salarié et à l'Union dans les quinze (15) jours ouvrables des faits qui donnent lieu à cette mesure, ou de la connaissance (dont la preuve incombe à la Compagnie) de ces faits, sauf pour les cas de congédiements où le délai sera de sept (7) jours ouvrables.

La Compagnie pourra exiger d'un salarié qui reçoit un avis de mesure disciplinaire en main propre, de le contresigner pour prouver seulement un accusé de réception. Si le salarié refuse de signer la mesure en question, le contremaître fera appel au délégué pour que ce dernier explique le pourquoi de l'exigence de la signature au salarié. Mais il est entendu entre les parties que la signature du salarié ne signifie en rien l'acceptation de la mesure ainsi que les raisons énoncées.

De plus, l'Union reconnaît que les contremaîtres de la Compagnie puissent faire des avertissements verbaux en autant que le salarié reçoive une copie desdits avis dans les dix (10) jours ouvrables. Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, la Compagnie devra indiquer par lettre à l'Union, avec copie au chef délégué de l'Union, des avertissements verbaux qui auront été donnés aux salariés.

12.04 Une copie des avis de mesure disciplinaire devra être transmise promptement au chef délégué de l'Union ou à son remplaçant.

12.05 Toute mesure disciplinaire qui n'est pas conforme à la section XII sera considérée nulle et de nul effet sauf lorsque le salarié aura refusé de signer l'accusé de réception.

Lorsque le salarié qui se mérite une mesure disciplinaire est absent du travail, les délais et l'accusé de réception prévus à l'article 12.03 ne s'appliquent pas pour la durée de l'absence et la mesure disciplinaire devra lui être transmise dans les deux (2) jours ouvrables du retour au travail.

SECTION XIII — PROGRAMMATION DU TRAVAIL

13.01 HEURES NORMALES DE TRAVAIL

1) OPERATIONS CONTINUES CIMENTIERIE, ENTRETIEN, LABORATOIRE

a) Les salariés affectés aux opérations continues à la cimenterie, à l'entretien ou au laboratoire ont une semaine normale de quarante (40) heures à raison de huit (8) heures par jour.

b) Les heures normales de travail sont réparties de façon suivante:

1ère équipe:	de 07:00 à 15:00 heures
2e équipe:	de 15:00 à 23:00 heures
3e équipe:	de 23:00 à 07:00 heures

La cédule de travail sera affichée un mois à l'avance.

2) GESTION, BETON ET CENTRALES

a) Pour les salariés de la gestion, du service béton, usine à asphalte et des centrales de béton incluant celle de Brossard, les heures normales de travail sont de quarante-quatre (44) heures par semaine et de neuf (9) heures par jour, du lundi au vendredi.

b) Le début des heures quotidiennes normales de travail est:

13.01
(suite)

2) b) i) pour les salariés du service gestion:

- . entre 06:00 et 08:00 inclusivement pour l'équipe de jour;
- . entre 17:30 et 20:00 inclusivement pour l'équipe de nuit.

Cependant, les heures de début indiquées ci-haut ne s'appliquent pas pour les salariés affectés à des travaux de livraison rémunérés au millage.

ii) pour les salariés du service béton:

- . entre 06:00 et 09:00 inclusivement pour l'équipe de jour;
- . entre 15:00 et 20:30 inclusivement pour l'équipe de nuit.

L'utilisation de l'équipe de nuit et/ou le rappel de chauffeurs après 09:00 pour le béton, 08:00 pour la gestion, n'aura pas pour effet d'empêcher les chauffeurs de l'équipe de jour de terminer leur journée normale de travail.

Si un salarié de l'équipe de jour débute après 08:00 pour la gestion, ou 09:00 pour le béton, l'indemnité de présence prévue au paragraphe 14.07 sera prolongée d'une période équivalente au temps qui s'est écoulé entre 08:00 ou 09:00, selon le département, et l'heure à laquelle le salarié a débuté.

iii) pour le chauffeur de la dépanneuse et le chauffeur d'utilité, le début des heures normales de travail se situe entre 15:00 et 20:00 pour l'équipe de nuit.

Une liste sera préparée et affichée à 18:00 la veille de la journée pour laquelle les salariés du service gestion ou du service béton sont requis de travailler.

Les chauffeurs de béton sur l'équipe de nuit seront cédulés sur une base volontaire. Si l'équipe de travail est incomplète, ils seront obligatoirement cédulés par ordre inverse d'ancienneté.

13.01
(suite)

3) OPERATIONS NON CONTINUES
(CIMENTERIE, ENTRETIEN, LABORATOIRE)
ET TOUS LES AUTRES SALARIES

a) Les salariés affectés aux opérations non continues à la cimenterie, à l'entretien ou au laboratoire et tous les autres salariés ont une semaine normale de travail de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi à raison de huit (8) heures par jour durant cinq (5) jours.

b) Les heures normales de début des quarts sont les suivantes:

i) pour les opérations régulières de jour, les heures normales de début se situent entre 06:00 et 07:00 heures, sauf pour la carrière et l'enfouissement sanitaire où les heures normales de début se situent entre 06:00 et 08:00 heures.

L'heure de dîner sera affichée.

ii) pour les opérations non continues de plus d'un quart, les heures normales de début du deuxième quart devront se situer entre 14:00 et 15:30 heures, sauf pour la carrière et l'enfouissement sanitaire où les heures normales de début devront se situer entre 14:00 et 17:00 heures.

iii) pour les opérations non continues sur trois quarts, les heures normales de début du second quart se situent entre 14:00 et 15:30 heures et celles du troisième quart se situent entre 22:00 et 24:00 heures, sauf pour la carrière et l'enfouissement sanitaire où le début des heures normales de travail du second quart se situent entre 14:00 et 17:00 heures et celles du troisième quart se situent entre 23:00 et 01:00 heures. L'horaire sera affiché un mois à l'avance.

4) Nonobstant les paragraphes 1, 2 et 3, les heures de début des quarts pourront être modifiées après entente écrite entre les parties.

13.02 REPAS

a) 1- REGLE GENERALE

La prise de repas du salarié a lieu vers le milieu des heures régulières de travail. Le salarié bénéficiera pour manger d'une période de repas de trente (30) minutes sans rémunération. L'heure de repas sera affichée.

- 13.02 (suite) a) 1- Si à la demande de l'Employeur, le salarié doit modifier sa prise de repas, il sera rémunéré à taux et demi sauf s'il est avisé au moins trois (3) jours à l'avance.

Le salarié affecté aux opérations continues ainsi que le chauffeur de bétonnière bénéficieront d'une période de repas de vingt (20) minutes qui sera rémunérée. De plus, les salariés des fonctions suivantes, sur les opérations non continues, bénéficieront d'une période de repas de vingt (20) minutes rémunérées:

USINE A BETON
(MONTREAL ET BROSSARD)

Manoeuvre aux goulottes distributrices
Doseur (jour-soir)
Opérateur de chargeuse (Brossard)

EXPEDITION (CIMENTERIE) SELON LES BESOINS DES OPERATIONS

Chargeur en vrac
Préposé aux sacs (chariot-moteur élévateur)

GARAGE - QUART DE NUIT

Dépannage

GESTION

Chauffeur de remorqueuse (dépannage)

2- EXCEPTION - CARRIERE ET GESTION

- i) La prise de repas du salarié de la carrière et de la gestion a lieu vers le milieu des heures régulières de travail. Le salarié bénéficiera pour manger d'une période d'une heure sans rémunération ou de vingt (20) minutes rémunérées selon les besoins de l'opération. L'heure de repas sera affichée.
- ii) Si à la demande de l'Employeur, le salarié de la carrière doit modifier sa prise de repas, il sera rémunéré à taux et demi.
- iii) Pour le salarié de gestion assigné à des livraisons extérieures, la période de repas sera de trente (30) minutes non rémunérées ou vingt (20) minutes rémunérées selon les besoins des opérations.

- 13.02 (suite)
- b) Si un salarié est requis par la Compagnie d'effectuer du sur-temps en plus de sa journée normale de travail, il lui sera alloué pour chaque deux (2) heures de travail en surtemps, une période de repas de vingt-cinq (25) minutes, à être prise selon la pratique courante.
 - c) Le samedi et le dimanche, les articles 13.02 a) et 13.05 s'appliquent aux périodes de repas et de repos.
 - d) Dès que le salarié a travaillé un minimum de quatre (4) heures de temps supplémentaire après sa journée normale de travail, il recevra un montant de 5,00\$ pour la prise d'un repas. Ce montant sera ajouté à son salaire.

13.03 AVIS DE CHANGEMENT

- a) Advenant un changement de quart, la Compagnie en avisera les salariés concernés trois (3) jours ouvrables complets avant que ne débute le travail sur le nouveau quart, sauf:
 - i) pour les chauffeurs du département de gestion et béton;
 - ii) pour les salariés affectés aux chargements de bateaux;
 - iii) lorsque le changement est nécessaire suite à un accident de travail.

A défaut d'un tel avis de trois (3) jours ouvrables complets, la Compagnie paiera au taux de 150% tout travail effectué par lesdits salariés au cours des trois (3) premiers jours sur le nouveau quart.

S'il n'y a pas de changement de quart, les heures qui se situent en dehors des heures régulières seront rémunérées au taux et demi pour un maximum de trois (3) jours ouvrables.

- b) Advenant une réduction à la liste des salariés de la gestion et du béton après 18:00 heures, la Compagnie paiera aux salariés affectés les quatre (4) heures réglementaires prévues à cette convention si l'Employeur n'a pas avisé les salariés concernés avant qu'ils ne se présentent au travail.

Advenant une augmentation de la liste des salariés de la gestion et du béton après 18:00 heures, ou au cours de la journée suivante, l'Employeur devra communiquer avec les salariés concernés

Le salarié qui accepte, sur une base volontaire, de rentrer au travail dans les conditions ci-haut mentionnées sera rémunéré à son taux de salaire régulier.

13.03 (suite) c) Lorsque les salariés de la cimenterie sur les opérations continues seront affectés à d'autres travaux par suite de l'arrêt imprévu d'un four, la Compagnie ne sera pas tenue de donner un avis selon le paragraphe a) pour changer les horaires de travail des salariés ainsi déplacés, ni de payer auxdits salariés le taux et demi, faute d'avoir donné un tel avis. Cependant, lesdits salariés ainsi déplacés auront la priorité de travail.

13.04 FIN DES QUARTS

Sauf pour les opérations continues, la Compagnie accordera une période de cinq (5) minutes aux salariés à la fin de chaque quart de travail pour leur permettre de faire leur toilette ainsi que le midi avant la prise du repas. Pour les salariés des opérations continues, cette période sera de dix (10) minutes à la fin du quart régulier mais ils ne pourront quitter que si leur relève est en place.

Les chauffeurs devront nettoyer leur camion dans leur temps libre (stand by). S'ils en sont requis à la fin de leur quart, ils le feront sans perte de temps ni de salaire.

Tous les chauffeurs devront poinçonner leur carte de temps après avoir fait le plein, les vérifications d'usage et placé leur camion sur les terrains de stationnement ou dans les garages.

13.05 PERIODE DE REPOS

- a) A l'exception des chauffeurs de la gestion et du service béton, tous les salariés bénéficieront de quinze (15) minutes de repos, deux (2) fois par jour de travail régulier dont le premier vers le milieu de la première partie de l'équipe et le second vers le milieu de la deuxième partie de l'équipe.
- b) Les chauffeurs de camion pourront prendre quinze (15) minutes de repos, deux (2) fois par jour de travail régulier.
- c) Pour les chauffeurs de bétonnière, toutes les périodes de repos et de repas prévues dans cet article ne peuvent être prises que lorsque leur bétonnière est complètement vide.
- d) Les périodes de repos et de repas ne pourront être prises concurremment.

13.06 Si un salarié est dans l'impossibilité pour la bonne marche des opérations de la Compagnie de prendre les périodes de repos et de repas prévues à cette convention, la Compagnie lui paiera le temps convenu au taux applicable.

13.07 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Le temps supplémentaire est volontaire, accordé par ancienneté et réparti de la façon suivante:

1) REGLE GENERALE

- i) par fonction;
- ii) par quart de travail;
- iii) par groupe d'ancienneté.

2) EXCEPTIONS

a) GARAGE

- i) par fonction;
- ii) par quart de travail;
- iii) par équipe de travail;
- iv) par service.

b) MECANICIENS D'ENTRETIEN

- i) par assignation départementale;
- ii) par quart de travail.

c) CIMENTERIE

Le temps supplémentaire des opérations continues sera fait par le salarié des opérations continues et le temps supplémentaire des quarts de travail par le salarié de ces quarts de travail.

d) BETON - GESTION

La Compagnie s'efforcera de répartir le temps supplémentaire le plus équitablement possible entre les chauffeurs.

e) FINS DE SEMAINE

Les fins de semaine, le critère du quart de travail prévu à la règle générale et aux exceptions ne s'applique pas dans l'attribution du temps supplémentaire. De plus, le temps supplémentaire est accordé de façon prioritaire aux salariés qui ont manifesté leur intention de faire des heures supplémentaires en inscrivant leur nom, au plus tard le vendredi, 11:00 heures, de chaque semaine sur les listes prévues à cet effet.

- 13.07 (suite) 2) e) De plus, il est convenu que les salariés de la carrière et de l'enfouissement sanitaire pourront inscrire leur nom sur les listes prévues à cet effet pour effectuer, dans l'un ou l'autre des départements, le temps supplémentaire les fins de semaine ainsi que durant les jours fériés.

De plus, le temps supplémentaire qui doit être fait les fins de semaine par les techniciens d'essais physiques - Cimenterie sera effectué en alternance par les salariés dont c'est le travail régulier.

Dans tous les cas d'exceptions prévues aux paragraphes 2 a) et 2 b), au cours de la semaine normale de travail, le temps supplémentaire pour le travail déjà en cours, sera fait prioritairement par le salarié qui exécute le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis, s'il le consent.

- 3) Dans tous les cas:
- a) le temps supplémentaire est obligatoire s'il y a un feu à l'enfouissement sanitaire ou si l'on doit poursuivre le travail pour respecter les "ordonnances", sauf les fins de semaine où le critère de l'article 13.07 2) e) s'applique;
 - b) l'article 13.08 doit être respecté;
 - c) l'Union et la Compagnie conviennent, pour la bonne marche des opérations de la Compagnie, que le temps supplémentaire sera obligatoire pour les salariés sur place d'abord qui auront accumulé le moins d'ancienneté, mais la Compagnie ne pourra exiger d'un salarié plus de quatre (4) heures de surtemps dans une même journée de travail, à moins de cas d'urgence dont la preuve incombe à la Compagnie. Il sera obligatoire dans l'ordre inverse de son groupe d'ancienneté si l'équipe de travail est incomplète.

13.08 Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos de huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures. La rémunération au taux de temps supplémentaire se continue aussi longtemps que le salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.

13.09 Les périodes de repos et de repas prévues à cette section s'appliquent aux salariés des quarts de soir et de nuit.

13.10 Aucune des clauses de la présente convention ne constitue une garantie de travail.

14.06

SECTION XIV — INDEMNITE DE PRESENCE

14.01 Les salaires acceptés par l'Union et que la Compagnie s'engage à payer pour la durée de la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A", comme faisant partie intégrante des présentes.

14.02 TRANSFERT TEMPORAIRE

Si un salarié est transféré à un travail dont le taux est supérieur à celui de son travail, il recevra le taux le plus élevé. Toutefois, le taux de salaire d'un salarié transféré temporairement à un travail de catégorie inférieure ne sera pas réduit.

14.03 TRANSFERT PERMANENT

Si un salarié se voit attribuer un travail d'une fonction différente de celle de son travail régulier à la suite d'un affichage ou d'une mise à pied, il recevra le taux de cette fonction.

14.04 PRIME

- a) La prime du quart de soir, quarante cents (40¢) l'heure, sera payée aux salariés travaillant sur le quart de soir.
- b) La prime du quart de nuit, cinquante-cinq cents (55¢) l'heure, sera payée aux salariés travaillant sur le quart de nuit.
- c) POSE ET TAILLAGE DE LA BRIQUE DANS LES FOURS DE LA CIMENTERIE

Les salariés affectés à la pose et au taillage de la brique recevront exceptionnellement une allocation spéciale de un dollar (1\$) l'heure pour la durée de son travail durant une même journée.

14.05 CALCUL DE SURTEMPS

- a) Les heures régulières de travail se terminant un jour férié seront rémunérées à taux simple.
- b) La rémunération des heures supplémentaires est établie avant que les primes ne soient ajoutées au salaire, c'est-à-dire que le pourcentage d'augmentation ne s'applique pas aux primes.

14.05
(suite)

- c) Les heures régulières de travail débutant un jour férié seront rémunérées à taux simple si elles débutent le soir d'un congé statutaire.

14.06

Tout travail autorisé et exécuté en dehors des heures quotidiennes normales sera considéré comme surtemps et rémunéré de la façon suivante:

- a) TAUX ET DEMI (150%)

Les trois (3) premières heures effectuées en plus de la journée normale de travail ou en plus de la limite hebdomadaire seront rémunérées au taux et demi (150%).

- b) TAUX DOUBLE (200%)

Les heures supplémentaires effectuées en sus de celles mentionnées au paragraphe précédent ainsi que celles effectuées le dimanche seront rémunérées au taux double (200%).

- c) Sauf pour les opérations continues, tout travail autorisé et exécuté le samedi sera considéré comme surtemps et rémunéré de la façon suivante:

- . jusqu'à 12:00 (midi) une fois et demie (1-1/2) le taux horaire régulier (150%);
- . après 12:00 (midi) deux (2) fois le taux horaire régulier (200%).

- d) Les salariés affectés aux opérations continues seront rémunérés au taux de deux (2) fois le taux horaire régulier (200%) pour leurs heures régulières de travail le dimanche.

- e) Le taux double et demi sera payé pour le surtemps du dimanche aux salariés travaillant régulièrement sur les opérations continues.

- f) 1- Tout travail effectué par un salarié régulier lors d'un jour férié prévu à l'article 15.01 sera rémunéré au taux double (200%) du taux horaire régulier en plus du paiement de la fête en question selon les dispositions de la section XV.

Si ce salarié régulier effectue en plus des heures qui excèdent l'équivalent de sa journée normale de travail, il sera rémunéré au taux triple (300%) pour ces heures effectuées en plus.

14.06 (suite) f) 2- Si un salarié non régulier travaille durant l'un de ces jours fériés, il sera rémunéré au taux double (200%).

14.07 INDEMNITE DE PRESENCE

- a) Tout salarié qui se rapporte à son travail au début de son équipe régulière ou à l'heure à laquelle il est cédulé, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures d'ouvrage à son taux régulier.
- b) Nonobstant l'article 22.06, la Compagnie pourra affecter un salarié à un autre travail que le sien pour la durée du temps prévu au paragraphe a).

Le salarié qui refuse d'accomplir le travail assigné par la Compagnie pourra quitter le lieu de son travail sans mesure disciplinaire, ou autre remarque dans son dossier. Il est, de plus, entendu que la Compagnie ne sera pas tenue de rémunérer le salarié qui refuse d'accomplir ce travail, à l'exception du travail déjà accompli.

c) RAPPEL AU TRAVAIL

Lorsqu'un salarié, après son départ, est rappelé d'urgence à son travail et ceci en dehors des heures régulières normales de son travail, ce dernier doit recevoir une rémunération égale à quatre (4) heures de travail au taux effectif même si la durée du travail est inférieure.

Dans le cas où la Compagnie avise le salarié au cours de sa journée normale qu'elle n'a plus besoin de ses services et qu'on le rappelle avant l'heure de cessation normale de son travail, la Compagnie doit le rémunérer pour le temps qu'il a perdu en plus de la garantie de quatre (4) heures de rémunération minimum.

- d) Tout salarié appelé à exécuter du surtemps le samedi, le dimanche ou les jours fériés, devra recevoir un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire applicable même si la période de travail est inférieure à quatre (4) heures.

14.08 ALLOCATION SPECIALE

- a) Dans le cours de son travail pour la Compagnie, le temps et les frais de déplacement du salarié aller et retour entre l'établissement de la Compagnie et un endroit désigné par celle-ci seront à la charge de la Compagnie.
- b) La Compagnie devra transporter ses salariés dans des véhicules convenables; lorsque la température l'exige, ces véhicules devront être chauffés.

- 14.08 (suite)
- c) Lorsque des salariés attendent pour le véhicule qui doit les transporter, ils seront payés au taux qui leur est applicable en vertu de la convention.
 - d) Une allocation de repas de 5,50\$ sera payée aux chauffeurs devant travailler à Tracy, sauf s'ils en ont été avisés la veille.
 - e) Lorsqu'un salarié doit se déplacer à l'extérieur de la région de Montréal, sur les instructions de la Compagnie, pour une période de plus d'une journée, la Compagnie devra lui rembourser les dépenses raisonnables et autorisées selon les circonstances qu'il aura encourues durant ce voyage.
 - f) Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de la Compagnie. Si, à la demande de celle-ci, le salarié accepte d'utiliser son véhicule au bénéfice de la Compagnie, il aura droit de recevoir une indemnité de vingt-deux cents (22¢) du kilomètre parcouru qui est réputée couvrir tous les frais du véhicule du salarié.
 - g) Les salariés assignés régulièrement au dépannage et responsable à ce titre d'un véhicule et de son équipement bénéficieront d'un ajustement de cinquante cents (50¢) l'heure à leur taux de salaire.
- 14.09 L'expression "opérations continues" s'applique aux salariés affectés à des opérations ininterrompues de vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

SECTION XV — JOURS FERIES

- 15.01 a) Sujet aux conditions stipulées dans cet article, les salariés réguliers bénéficient des fêtes chômées payées ci-après énumérées à l'exception de ceux pour qui ces fêtes sont des journées régulières de travail. Ces derniers reçoivent cependant, le paiement d'une journée normale de travail pour chaque jour férié auquel ils sont éligibles selon les stipulations de la section XV en plus de la paie prévue à l'article 14.06

Ces fêtes chômées payées sont:

15.01
(suite)

- a) VENDREDI SAINT
- LUNDI DE PAQUES
- SAINTE-JEAN BAPTISTE
- FETE DU CANADA
- FETE DU TRAVAIL
- ACTION DE GRACES
- VEILLE DE NOEL
- JOUR DE NOEL
- LENDEMAIN DE NOEL
- CONGE ADDITIONNEL DES FETES
- VEILLE DU JOUR DE L'AN
- JOUR DE L'AN
- LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN

Les dates de ces congés
seront déterminées en
fonction de celles éta-
blies dans le décret de
l'industrie de la cons-
truction.

- b) Sans référence aux dates où les jours fériés sont chômés, le salarié acquiert progressivement la rémunération de jours fériés à raison de 1 1/12 de journée régulière de travail par mois de calendrier complet où un salarié n'est pas en mise à pied.
- c) - Si un salarié est mis à pied le ou après le 15 du mois courant, il aura droit à la rémunération complète tel que prévu en b).
 - Si un salarié est mis à pied avant le 15 du mois courant, il aura droit à la moitié de la rémunération prévue en b).
 - Si un salarié est rappelé au travail le ou avant le 15 du mois courant, le salarié aura droit à la rémunération complète prévue en b).
 - Si un salarié est rappelé au travail après le 15 du mois courant, le salarié aura droit à la moitié de la rémunération prévue en b).
 - Si un salarié est mis à pied en raison de la période d'arrêt du "temps des Fêtes" prévu au décret de la construction, il sera considéré comme étant au travail pour les fins d'application du paragraphe b).
- d) Les modalités relatives au versement de la rémunération seront établies par entente mutuelle dans les trente (30) jours de la signature des présentes.
- e) Nonobstant ce qui précède, pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié, le salarié éligible doit avoir travaillé le dernier jour ouvrable régulier précédent la fête et le premier jour ouvrable régulier suivant la fête, à moins d'avoir été autorisé par l'Employeur de s'absenter du travail, à moins d'absence justifiée ou à moins d'être en mise à pied.

- 15.01 (suite) f) Sous réserve de ce que les parties auront convenu en vertu du paragraphe d), dans le cas de départ volontaire, de licenciement ou de mise à pied, l'Employeur versera au salarié concerné la rémunération accumulée pour les jours fériés au moment de la cessation d'emploi.
- 15.02 a) Si l'un des congés est chômé pendant les vacances d'un salarié régulier, il pourra choisir avant son départ pour vacances les journées additionnelles immédiatement avant ou après la prise de ses vacances.
- b) Nonobstant ce qui précède, lorsque la Saint-Jean Baptiste et/ou la Confédération tombent durant les vacances du salarié régulier, il pourra, moyennant un préavis écrit d'une semaine, obtenir entre le 31 août et le 1er juin un nombre équivalent de jours chômés. Ce préavis pourra être de moindre durée après entente mutuelle.

SECTION XVI — SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 16.01 a) La Compagnie et l'Union conviennent d'exercer des efforts conjoints pour établir et maintenir de hautes normes de sécurité et de santé sur le site afin de prévenir les blessures et les maladies industrielles.
- b) INFORMATION SUR LES RISQUES ET DANGERS AU TRAVAIL
- Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié, recevra l'information appropriée concernant les risques inhérents à son travail, la nature des produits manipulés et des antidotes nécessaires en cas d'intoxication.
- La Compagnie informera les salariés des dangers inhérents aux projets d'installation de nouvelles machineries, à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres et sur toute autre modification à l'organisation de travail qui aurait des conséquences sur la sécurité et la santé des salariés. Tout cela afin que le salarié puisse exécuter son travail dans des conditions sécuritaires.
- 16.02 SANTE ET BIEN-ETRE
- a) La Compagnie verra à maintenir les endroits existants présentement tels que salle à manger, salle de toilette, vestiaire, ou tout autre endroit comparable qui leur seront substitués,

- 16.02 (suite) a) dans un état propre et sanitaire et apportera une attention spéciale à l'élimination des conditions qui sont un risque pour la santé et la sécurité des salariés.
- b) Pour leur part, les salariés s'efforceront de garder les lieux décrits au paragraphe a) dans un état propre.
- 16.03 La Compagnie prendra toutes les dispositions nécessaires pour assurer, durant les heures de travail et à ses frais, le transport par ambulance des salariés accidentés ou malades.
- 16.04 SERVICE MEDICAL
- a) La Compagnie fournira les premiers soins et le service médical à ses salariés, tel qu'exigé par la Loi des Accidents du travail du Québec.
- b) L'accidenté doit rapporter sans délai à son Employeur tout accident qu'il a subi.
- La Compagnie doit prendre note de tout accident de travail et en faire rapport par écrit et sans délai à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.
- c) Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail pour cette journée, continue de recevoir sa pleine rémunération jusqu'à la fin de sa journée normale de travail.
- d) A la demande d'un salarié qui a été absent du travail pour plus d'une semaine par suite d'un accident qui lui donne droit à des indemnités de la Commission de la Santé et la Sécurité du Travail, la Compagnie pourra, à sa discrétion, lui faire des avances sur le montant de ces indemnités. En retour, le salarié signera tout document jugé nécessaire pour assurer à la Compagnie le remboursement de ces avances, en particulier de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.
- e) Si la Compagnie exige qu'un salarié subisse un examen médical durant ses heures normales de travail, tel salarié recevra l'équivalent de son taux horaire régulier pour le temps passé à un tel examen.

Les salariés de soir et de nuit subiront les examens médicaux exigés par la Compagnie durant leurs heures normales de travail.

- 16.04 (suite) f) Les résultats des examens médicaux périodiques ou autres du salarié, faits à la demande de l'Employeur, seront communiqués par le médecin de l'entreprise sur demande. Le médecin fournira également au salarié une évaluation des conditions de sa santé en relation avec son milieu de travail spécifique.
- g) L'Employeur réintègrera au travail le salarié accidenté au moment où la C.S.S.T. l'aura jugé apte à reprendre son travail, en autant que le poste soit à combler.
- S'il n'est pas réintégré, le salarié pourra bénéficier de l'application de l'article 9.12 de la présente convention collective.
- 16.05 a) La Compagnie fournira l'équipement nécessaire pour assurer la sécurité de tous les salariés dont leur fonction l'exige, tel:
- i) casques de sécurité pour tous les salariés;
 - ii) lunettes de sécurité pour les soudeurs et les salariés travaillant sur les meules électriques;
 - iii) masques pour les soudeurs et les peintres;
 - iv) gants pour les soudeurs, les chauffeurs au transport du bunker et tous autres salariés dont le travail l'exige, par entente mutuelle;
 - v) coupe-son pour les salariés dont le travail l'exige;
 - vi) lunettes de sécurité là où elles doivent être obligatoirement portées ainsi que tout autre équipement fourni actuellement par la Compagnie. Dans le cas de verres correcteurs, l'Employeur défraiera le coût supplémentaire de la prescription, tel qu'exigé par le spécialiste de la vue qu'il aura déterminé;
 - vii) allocation maximum de 60,00\$ sur présentation de la facture d'achat pour bottines et/ou souliers de sécurité avec bouts en acier approuvés ACNOR, le premier août de chaque année pour chaque salarié ayant complété douze (12) mois de travail au cours de l'année précédente et par la suite à chaque douze (12) mois de travail (incluant les vacances).

L'allocation sera de 65,00\$ au 1^{er} août 1985.

16.05
(suite)

- a) Sous réserve du paragraphe vii, ces équipements de sécurité sont payés par la Compagnie et restent la propriété de celle-ci. Les salariés seront responsables de ces équipements; cependant, la Compagnie s'engage à remplacer à ses frais ceux détériorés par l'utilisation normale seulement.

Ces équipements doivent être portés en tout temps, partout où les règles de sécurité l'exigent.

- b) Aucun salarié ne sera requis d'opérer toute machinerie, outil ou autre équipement qui ne soit en état d'être utilisé avec sécurité, jusqu'à ce qu'une vérification attentive soit faite par une personne qualifiée.

Le chauffeur ou l'opérateur devra remettre à un contremaître de la Compagnie un rapport verbal indiquant toute réparation à être effectuée sur un équipement dont il a la charge.

Tout chauffeur pourra vérifier le contenu du bon rédigé à la suite de son rapport verbal et celui de la réparation.

- c) Les salariés devront s'efforcer de maintenir leur équipement ou tout équipement sur lequel ils travaillent dans un état propre.

La Compagnie fournira tout l'équipement nécessaire au travail avec des produits toxiques (tels que l'acide utilisé pour nettoyer les bétonnières).

- d) Tout équipement nécessitant des réparations majeures devra être nettoyé convenablement avant qu'un salarié ne soit tenu d'exécuter du travail sur ledit équipement.

16.06 ACCIDENTS

- a) La Compagnie ne pourra congédier, suspendre ni prendre de mesure disciplinaire à l'endroit d'un salarié qui a eu un ou des accident(s) d'équipement roulant dont il n'est pas tenu responsable ou fautif. S'il est tenu responsable ou fautif, la Compagnie, avant de prendre sanction, devra tenir compte de la nature, gravité et fréquence du ou des accident(s) reproché(s) ainsi que du dossier et du comportement du salarié de façon à ce que la sanction soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de griefs.

Sauf dans le cas de congédiement, ladite sanction sera exécutoire seulement après sept (7) jours ouvrables de son émission afin de permettre au salarié d'en appeler.

16.06
(suite)

- b) Tout chauffeur ou opérateur d'un équipement roulant qui a été trouvé fautif d'un accident par le Comité des Accidents et qui désire faire réviser la décision dudit Comité, pourra formuler un appel, s'il en avise son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où la décision lui aura été communiquée par écrit.

S'il le désire, il pourra se faire accompagner par un officier de l'Union et le délégué de son groupe lorsque l'accident sera réévalué par le Comité des Accidents.

Si la décision du Comité des Accidents n'est pas révisée à la satisfaction du salarié, il pourra avoir recours à la procédure de griefs dès que cette décision lui aura été communiquée par écrit.

- c) Les chauffeurs et les opérateurs d'un équipement roulant ne devront pas être pénalisés par la Compagnie, sous forme d'amende, dans les cas d'accidents, de dommages, etc. Ceci n'exclut pas l'imposition de mesures disciplinaires normales, sujet au paragraphe a).
- d) Il est entendu que si l'Union est en désaccord avec de telles mesures disciplinaires, elle pourra recourir à la procédure de règlement des griefs.

16.07 **BONUS DE CONDUITE SANS ACCIDENT**

Tous les chauffeurs de transport extérieur, y inclus les chauffeurs de bétonnière éligibles au système de bonus actuel, continueront d'en bénéficier pour la durée de cette convention. Ce bonus sera accordé aux chauffeurs ayant effectué un certain nombre d'heures de travail sans accident ou après révision de la décision du Comité des Accidents.

- 16.08 a) La Compagnie mettra à la disposition de tous les salariés dont le travail l'exige, tel qu'établi par entente mutuelle, un système rotatif de couvre-tout dont un pour usage, un en réserve (casier) et l'autre au lavage à chaque semaine, le tout sans frais au salarié.

Ces couvre-tout seront identifiés de façon à améliorer au maximum l'efficacité de ce service.

- b) La Compagnie fournira à tous ses salariés pour la saison hivernale, un couvre-tête avec oreilles (tuque) qui s'ajuste au casque de sécurité.

16.09 COMITE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Dans le but de promouvoir la santé et la sécurité des travailleurs au travail et de s'assurer leur bien-être, les deux (2) parties conviennent de maintenir le comité paritaire et conjoint de santé et sécurité au travail.

Ce comité a notamment pour but de continuer la réalisation des programmes de prévention, le tout conformément aux lois et règlements afin de maintenir des normes élevées de sécurité et de santé et de prévenir les blessures ainsi que les maladies industrielles. De plus, il a pour rôle de sensibiliser les salariés de la Compagnie au niveau de la sécurité et de voir à l'application de la sécurité.

a) FORMATION DU COMITE

- i) L'Union désigne pour chaque département un représentant de santé et sécurité au travail.
- ii) Le comité est formé et maintenu conformément à la loi et aux règlements sur la loi sur la santé et la sécurité du travail.

L'Union désignera les salariés appelés à faire partie du comité pour les salariés qu'elle représente.

De plus, l'agent d'affaires de l'Union sera membre à part entière de ce comité et s'ajoutera au nombre de salariés prévu par la loi et les règlements.

- iii) La Compagnie convient d'accorder une (1) journée de libération rémunérée pour le co-président syndical du comité de santé et de sécurité.

b) RESPONSABILITE DU COMITE

- i) Le comité agit en tant que coordonnateur sur les matières relevant de la sécurité et de la santé au travail et a comme autorité de recommander les changements à apporter;
- ii) Le comité enquête sur les causes des accidents et fait ses recommandations sur la prévention des accidents;
- iii) Le comité étudie les pratiques existantes et recommande les changements à apporter pour améliorer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés au travail;

16.09
(suite)

- b) iv) Le comité convoque et/ou informe par écrit le comité central afin qu'il puisse évaluer et considérer les recommandations prises au comité.
- c) FONCTIONNEMENT DU COMITE
- i) Le comité détermine la fréquence de ses rencontres selon les besoins;
- ii) Les minutes des rencontres et les rapports du travail effectués par le comité sont rédigés par le co-président patronal du comité et contresignés par le co-président syndical du comité;
- iii) Ces rencontres ont lieu durant les heures de travail sauf en cas d'urgence où elles peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.
- Pendant ces rencontres, les représentants de l'Union ne subissent aucune perte de droits et de salaire qu'ils ont en vertu de la présente convention collective.

d) AFFICHAGE

Il est du ressort exclusif du comité de voir à l'affichage des règlements proposés au sujet de la santé et sécurité au travail et de la maintenir à jour.

SECTION XVII — VACANCES

- 17.01 La Compagnie convient d'accorder des vacances payées à tous ses salariés entre le premier janvier et le 31 décembre de la même année selon la cédule établie ci-bas:

<u>Durée de service</u>	<u>Paie de vacances</u>	<u>Durée de vacances</u>
Moins d'un an	4%	2 semaines
01 an mais moins de 03 ans	4%	2 semaines
03 ans mais moins de 05 ans	5%	2 semaines
05 ans mais moins de 09 ans	6%	3 semaines
09 ans mais moins de 12 ans	7%	3 semaines
12 ans mais moins de 15 ans	8%	4 semaines
15 ans mais moins de 18 ans	9%	4 semaines
18 ans mais moins de 20 ans	10%	5 semaines
20 ans mais moins de 25 ans	11%	5 semaines
25 ans et plus	12%	5 semaines

17.01 (suite) Les pourcentages ci-dessus sont appliqués au salaire gagné durant la période de douze (12) mois qui se termine au trente et un décembre de l'année précédant la prise des vacances.

La durée de service est la durée de service continu à la Compagnie calculée au trente et un décembre de l'année précédant la prise des vacances.

17.02 a) Les vacances annuelles de l'ensemble des salariés seront obligatoirement prises durant les deux (2) semaines annuelles de la construction soit les deux (2) dernières semaines civiles complètes du mois de juillet et plus spécifiquement entre les dates suivantes:

- . entre 0 h 1 mn le 15 juillet 1984 et le 28 juillet 1984 - 24 h.
- . entre 0 h 1 mn le 14 juillet 1985 et le 27 juillet 1985 - 24 h.
- . entre 0 h 1 mn le 13 juillet 1986 et le 26 juillet 1986 - 24 h.

Cependant, un personnel restreint sera gardé au travail pour maintenir les services essentiels et les opérations continues.

- b) Quant aux autres semaines de vacances dont pourraient disposer les salariés, elles peuvent être prises, à toute autre période choisie par le salarié, en autant qu'il n'y ait pas plus de 10% des salariés (minimum de 1) se rapportant au même contremaître qui soit en vacances au même moment.
- c) En janvier de chaque année, la Compagnie affichera un tableau dans chaque secteur d'activités approprié afin que les salariés puissent y inscrire leur choix de vacances.

Les salariés ayant le plus d'ancienneté devront y inscrire leur choix en premier et ainsi de suite par ordre d'ancienneté, de manière à ce que les tableaux soient complétés au plus tard le 15 avril de l'année courante. Après cette date, les salariés qui n'auront pas indiqué leur choix de vacances prendront leurs vacances pendant les périodes laissées vacantes aux tableaux.

Tout changement apporté après la date ci-haut mentionnée pourra être effectué après entente mutuelle entre les salariés concernés et la Compagnie.

17.03 Un salarié qui est congédié ou qui quitte volontairement son emploi recevra une paie de vacances calculée au taux stipulé dans l'article 17.01.

Un salarié qui est congédié recevra cette paie de vacances dans les trois (3) jours ouvrables suivant son congédiement; dans le cas d'un salarié qui quitte volontairement son emploi, cette paie de vacances devra lui être remise dans les cinq (5) jours ouvrables.

17.04 Le salaire de vacances sera payé au salarié en plus de son salaire régulier, le dernier jour de paie qui précède immédiatement la prise de vacances, mais devra être versé sur un chèque différent de celui du salaire hebdomadaire.

17.05 Il est entendu qu'un montant de vacances ne sera pas payé deux (2) fois pour la même période de référence.

17.06 Un salarié rappelé au travail après une mise à pied pourra, sur demande écrite à cette fin, s'abstenir de prendre le temps de congé prévu à la section XVII et, obtenir la paie de vacances qui y est prévue.

SECTION XVIII — CONGES SPECIAUX

- 18.01 a) Dans le cas du décès du père, mère, épouse, enfant, beau-père, belle-mère, frère, soeur du salarié régulier, celui-ci aura droit à un congé de trois (3) jours ouvrables consécutifs à condition que ces jours ouvrables soient situés entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement. Ces jours seront rémunérés au taux régulier et pour une journée normale de travail par jour.
- b) Dans le cas du décès du beau-frère, belle-soeur, gendre, bru du salarié régulier, celui-ci aura droit à un congé de deux (2) jours ouvrables consécutifs à condition que ces jours ouvrables soient situés entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement. Ces jours seront rémunérés au taux régulier et pour une journée normale de travail par jour.
- c) Si éprouvé par le décès d'un grand-parent, le salarié régulier aura droit à un congé d'un (1) jour ouvrable à condition que ce jour ouvrable soit situé entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement. Cette journée sera rémunérée au taux régulier pour l'équivalent d'une journée normale de travail.

- 18.01 (suite) d) Aux fins de cet article, le conjoint signifie l'homme et la femme qui:
- 1- sont mariés et cohabitent ou,
 - 2- vivent ensemble maritalement et qui au moment de l'événement en question:
 - i) résidaient ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union et
 - ii) étaient publiquement représentés comme conjoints.
- e) Pour définir la parenté prévue par cet article, les parties conviennent de respecter la définition du conjoint tel que cité au paragraphe d) de cet article.
- f) Si, à cause de la distance à parcourir ou à cause d'autres circonstances particulières, les jours prévus au présent article sont insuffisants, le salarié peut demander un congé sans solde de deux (2) jours au maximum. Ce ou ces jour(s) doit/devront être pris consécutivement au congé prévu.
- 18.02 La journée de l'accouchement de l'épouse d'un salarié lui sera payée à son taux régulier et pour une journée régulière normale de travail, s'il doit s'absenter ce jour là.
- 18.03 La Compagnie paiera au salarié qui siégera ou sera assigné pour agir comme juré la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement gagné et la compensation accordée par la Cour.
- 18.04 Pour chaque congé spécial, une pièce justificative devra être remise à la Compagnie.
- 18.05 Sauf pour les salariés qui suivent des cours à plein temps ou ceux qui sont en période d'essai, les jours susmentionnés seront payés à condition que ce soit des jours durant lesquels le salarié aurait normalement travaillé.
- Pour le salarié affecté aux opérations continues, s'il aurait normalement travaillé le dimanche, il sera payé au taux double (200%) pour cette journée seulement.
- 18.06 Il est entendu qu'un salarié éligible au paiement d'un congé prévu dans cette section ne pourra réclamer une somme totale plus élevée que la paie prévue aux articles 18.01, 18.02, 18.03, s'il reçoit en même temps pour ce congé des bénéfiques en vertu de régimes auxquels la Compagnie contribue.

SECTION XIX — ASSURANCE GROUPE

19.01 Pour la durée de cette convention, la Compagnie maintiendra un régime d'assurance groupe dont les principales modalités seront les suivantes:

ASSURANCE SUR LA VIE

a) En cas de décès du salarié assuré

- 1- Assurance-vie 20,000\$
- 2- Assurance accident 20,000\$

b) En cas de décès d'un dépendant assuré

- 1- Assurance-vie du conjoint 3,000\$
- 2- Assurance-vie d'un enfant
 - . de la naissance à 14 jours 1,000\$
 - . âgé de 14 jours et plus 2,000\$

ASSURANCE SANTE (MALADIE OU ACCIDENT)

a) Frais hospitaliers:
Chambre semi-privée sans limite

b) Frais combinés:
Franchise: 25,00\$ par famille
Frais assurés: 90%
Maximum: 10,000\$
Chiropraticien: 15,00\$ par visite
(maximum de 26 visites par année)

ASSURANCE-SALAIRE

66 2/3% du salaire brut hebdomadaire jusqu'à un maximum des prestations d'assurance-chômage.

L'assurance-salaire est payable à compter de la première journée par suite d'accident ou de la huitième journée par suite de maladie, et ce, pendant une période maximum de quinze (15) semaines.

Il est entendu que les modalités ci-haut décrites sont sujettes aux stipulations de la police maîtresse à laquelle le représentant syndical permanent aura accès pour fins de consultation en présence d'un représentant de l'Employeur en cas de mésentente prévue à l'article 19.02.

- 19.02 Tout salarié qui se croit lésé par l'application de cette section pourra loger un grief directement à la deuxième étape.
- 19.03 L'Employeur offre, au salarié mis à pied, avant son départ, la possibilité de conserver à ses frais le plan d'assurance prévue à la présente section, et ce, pour un maximum de douze (12) mois.
- 19.04 Les primes du régime d'assurance groupe seront entièrement payées par la Compagnie pour tous ses salariés réguliers en emploi dès qu'ils deviendront éligibles, soit trois (3) mois après la date d'embauche.

En considération de ce qui précède, il est entendu que toute réduction de cotisation permise en vertu de la loi sur l'assurance-chômage bénéficiera exclusivement à la Compagnie; sa contribution tenant lieu de tout remboursement de cotisation recevable aux salariés.

SECTION XX — GREVES ET CONTRE-GREVES

- 20.01 Pendant la durée de cette convention, l'Union, ses représentants et ses membres ne causeront, n'autoriseront, n'approuveront ou ne participeront pas à quelque grève, ralentissement ou interruption de travail que ce soit. D'autre part, la Compagnie ne causera ni ne fera de contre-grève.
- 20.02 Aucun salarié ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement la Compagnie ou ses opérations sauf si l'Union a acquis légalement le droit de grève.
- 20.03 Aucun salarié ne subira de préjudice pour son refus de franchir une ligne de piquetage à l'endroit même où il existe une grève locale.

SECTION XXI — PROGRAMME DE FORMATION

- 21.01 Dans le but d'améliorer la qualité de la main-d'oeuvre et de lui offrir la possibilité d'un reclassement plus avantageux, l'Employeur consent de mettre sur pied différents programmes de formation en autant que le nombre de stagiaires le justifie. La participation au/aux programme(s) de formation est sur une base volontaire.

- 21.01 (suite) Tous les mécanismes nécessaires au bon fonctionnement de tel/tels programme(s) seront établis après entente mutuelle entre les parties.

SECTION XXII — EVALUATION DES FONCTIONS

- 22.01 a) Le comité conjoint est composé de trois (3) membres désignés par l'Union et d'un nombre égal de représentants désignés par la Compagnie et demeure à caractère permanent.
- b) Moyennant un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures, les membres syndicaux du comité conjoint d'évaluation pourront être autorisés à s'absenter de leur travail pour enquêter (à raison d'un membre par enquête) sur les lieux du travail sur tout litige relatif à la nature des tâches accomplies par les salariés de l'unité de négociation.

Si un salarié prétend qu'une modification de son travail a pour effet de changer l'évaluation à laquelle il est assigné ou qu'elle justifie une nouvelle assignation, il doit soumettre une demande écrite au comité conjoint d'évaluation.

- c) Le temps consacré durant les heures régulières de travail aux réunions du comité conjoint d'évaluation et/ou aux enquêtes mentionnées au paragraphe b) ci-haut sera rémunéré au taux horaire régulier; la pratique établie pour les délégués de nuit assistant à des rencontres de griefs de jour s'appliquera à tout salarié de nuit ou de soir siégeant de jour aux réunions du comité conjoint et aux enquêtes du comité d'évaluation.
- d) L'Union avisera sans délai la Compagnie des noms des salariés qu'elle a mandatés pour la représenter au comité conjoint d'évaluation et la Compagnie en fera de même.

Les représentants sont mandatés au nom des parties pour entériner ou référer en arbitrage toute description et/ou évaluation, sous réserve des dispositions de la présente.

- e) Le procès-verbal des réunions du comité conjoint d'évaluation est rédigé par un représentant de la Compagnie. Ce procès-verbal, entériné par un représentant du syndicat, fait foi de la nature de tout grief qui pourrait survenir en cas de mésentente.

- f) Toute mésentente entre les parties constitue un grief et doit être référé à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la date de la dernière rencontre du comité conjoint où il est fait mention de la position finale des parties.
- 22.02 a) Il est du ressort exclusif de la Compagnie de déterminer le contenu de chaque fonction de l'unité de négociation d'après le travail effectivement accompli ou à accomplir.
- b) La Compagnie rédige les descriptions en énumérant les tâches caractéristiques et essentielles à leur évaluation. Il est entendu que des descriptions ne doivent pas être considérées comme étant une énumération exhaustive des tâches accomplies ou à accomplir.
- c) La Compagnie ne pourra invoquer l'incompétence d'un salarié pour les tâches qu'il n'a jamais accomplies si elle n'a, comme prévu au deuxième paragraphe, demandé au salarié de n'accomplir que certaines tâches de sa fonction.

Si elle lui demande d'effectuer ces tâches, la Compagnie convient donc de former le salarié dans les tâches de sa fonction qu'il n'a jamais ou presque jamais accomplies.

Si la Compagnie ajoute des tâches ou exigences aux fonctions, elle devra offrir aux salariés occupant ces fonctions un entraînement approprié si cela est nécessaire.

Mécaniciens du garage: S'il y a des mécaniciens d'une classe inférieure qui sont en mise à pied et qui ont plus d'ancienneté que les mécaniciens d'une classe supérieure qui sont au travail, les parties conviennent que les mécaniciens de cette classe supérieure ne se consacreront pas de façon spécifique à des tâches des mécaniciens de la classe inférieure s'il y a plus de 24 heures/semaine de travail qui pourrait être réalisé par un mécanicien mis à pied.

Pour les mécaniciens d'atelier, on entend par tâches spécifiques les travaux de graissage et d'entretien préventif.

- d) Lorsque la Compagnie crée ou modifie une fonction, celle-ci fait parvenir au comité syndical d'évaluation pour entente, une copie de la description nouvelle ou modifiée ainsi que son évaluation dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la stabilisation de cette fonction nouvelle ou modifiée.

Le comité conjoint d'évaluation a aussi pour responsabilité de s'entendre sur la durée de stabilisation nécessaire par suite de création ou modification d'une fonction.

22.02 (suite) d) Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception des documents, l'Union devra faire parvenir à la Compagnie son avis d'acceptation ou de refus ou sa demande de renseignements supplémentaires. Au sens du présent article, le mot modification signifie tout changement à une fonction ou aux conditions dans lesquelles elles s'exécutent, qui peut affecter un ou des facteur(s) d'évaluation.

22.03 a) Les fonctions régies par la présente convention collective sont ou seront décrites, évaluées et classées selon les dispositions du manuel conjoint d'évaluation déposé en annexe et où l'on retrouve les douze (12) facteurs suivants:

- 1- formation préparatoire;
- 2- formation et expérience professionnelle;
- 3- dextérité mentale;
- 4- dextérité manuelle;
- 5- responsabilité: matériaux;
- 6- responsabilité: outils et équipement;
- 7- responsabilité: opérations;
- 8- responsabilité: sécurité d'autrui;
- 9- effort mental;
- 10- effort physique;
- 11- milieu de travail;
- 12- risques.

b) Toute décision relative à une nouvelle fonction ou fonction modifiée s'appliquera à compter de sa date d'entrée en vigueur s'il s'agit d'une nouvelle fonction ou de la date de la dernière modification qui a fait l'objet d'une demande écrite d'un salarié au comité conjoint d'évaluation, s'il s'agit d'une fonction modifiée.

c) Il est entendu qu'en cas de mutation, transfert ou séparation d'un salarié dont le taux de salaire excède celui de sa classe, son remplaçant recevra le taux de l'échelle pour cette fonction.

d) Advenant un ou des changement(s) dans la teneur d'une description de fonction et que ce ou ces changement(s) en affectent l'évaluation, le classement de cette fonction ne sera affecté que lorsque ladite évaluation sera modifiée d'une classe complète (1.0 point).

Toute erreur d'arithmétique ou de copiste dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions, évaluations ou classifications sera réputée inexistante et devra être rectifiée en conséquence.

- 22.04 a) Les dispositions des sections VII et VIII de cette convention ne s'appliquent pas aux présentes à l'exception de la section 22.02 c).
- b) Toute référence à l'arbitrage devra contenir le ou les litige(s) et le ou les redressement(s) désiré(s), tel que mentionné au procès-verbal et copie de cette référence est envoyée au Directeur des Relations Industrielles de la Compagnie ainsi qu'à l'Union.
- c) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant les stipulations de cet article et les règles énoncées aux douze (12) facteurs d'évaluation du manuel conjoint d'évaluation intitulé "C.W.S." conformément à l'annexe "D" des présentes ainsi qu'à la preuve présentée par les parties. L'arbitre n'a aucun pouvoir de prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le système d'évaluation. Sa décision, qui doit être motivée, est finale et lie la Compagnie, l'Union et le et/ou les salarié(s) concerné(s).

Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont défrayés à parts égales entre les parties.

- d) S'il est établi en arbitrage qu'une tâche caractéristique d'une fonction affectant son évaluation n'apparaît pas dans la description alors que le salarié l'accomplit, l'arbitre pourra ordonner à la Compagnie d'inclure cette tâche dans la description.
- La présente ne devra cependant pas limiter d'aucune façon les droits de la Compagnie stipulés à l'article 22.02.
- e) L'arbitre unique appelé à décider de tout grief relatif à l'application de cette section sera choisi à tour de rôle entre Messieurs Emile Moalli, Marcel Guilbert et Paul Imbeault.
- f) Aux fins d'application de la section XXII, tous les délais qui sont de rigueur et qui y sont mentionnés peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

22.05 IMPLANTATION

Toutes les descriptions de fonction et leur évaluation qui ont été acceptées par le comité conjoint d'évaluation et contresignées demeurent en vigueur à la signature de la convention collective et font partie intégrante de cette dernière.

22.05 (suite) Toutes modifications souhaitées à cesdites descriptions de fonction seront portées à l'attention du comité conjoint d'évaluation en présence du chef du département demandant une ou des modification(s) pour fins de discussion sur les modifications apportées et pour envisager la réévaluation de ladite fonction sauf dans les cas de nouvelles fonctions créées de toute pièce et ne résultant pas de modifications aux fonctions déjà énumérées en annexe de la présente.

De plus, les parties conviennent que le salarié affecté par toute modification subséquente possible à sa description de fonction ne pourra être délogé de sa fonction à cause de nouvelles exigences de l'accomplissement de sa fonction à moins d'entente mutuelle entre les parties.

22.06 Le salarié n'exécute que le travail relevant de sa description de fonction sauf dans les cas où, à la demande de son contremaître, il consent à exécuter un travail ne relevant pas normalement de sa description de fonction.

Cependant, si un salarié effectue le travail d'un salarié mis à pied d'une autre fonction pour plus de dix (10) heures sur une base hebdomadaire, on devra offrir au salarié mis à pied la possibilité d'être rappelé au travail dans sa fonction pour effectuer le travail concerné.

Si plusieurs salariés effectuent le travail d'un salarié mis à pied d'une autre fonction pour l'équivalent de plus de vingt (20) heures/semaine, on devra offrir au salarié mis à pied la possibilité d'être rappelé au travail dans sa fonction pour effectuer le travail concerné sauf s'il est essentiel que le travail soit effectué simultanément par plus d'un salarié. Dans ce cas, la preuve que le travail doit être fait simultanément par plus d'un salarié incombe à l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas de l'ensachage de la chaux agricole, les salariés de la carrière peuvent effectuer jusqu'à vingt-quatre (24) heures/semaine d'opération aux conditions suivantes:

- qu'il n'y ait pas de salariés dont c'est la fonction régulière ayant plus d'ancienneté qui soient en mise à pied;
- que les salariés des silos d'expédition complètent leur journée régulière de travail.

Si la durée d'opération est de plus de vingt-quatre (24) heures/semaine, on offrira aux salariés dont c'est la fonction régulière d'aller travailler à l'ensachage de la chaux agricole, le tout sujet à la procédure de rappel et de mise à pied.

SECTION XXIII — DIVERS

23.01 La Compagnie mettra à la disposition des salariés une cantine mobile le jour, le soir et la nuit. Les besoins des salariés concernant les repas la nuit seront analysés en collaboration avec l'Union.

23.02 STATIONNEMENT ET IDENTIFICATION

La Compagnie s'engage à maintenir la pratique actuelle pour le stationnement des véhicules des salariés au travail.

Le stationnement devra, en outre, être muni d'un éclairage adéquat et d'un système de contrôle adéquat du mouvement des véhicules pénétrant ou sortant du stationnement afin d'empêcher l'accès des véhicules de tout non-salarié.

La Compagnie émettra un collant numéroté qui devra être installé à un endroit bien visible dans chaque véhicule des salariés utilisant le terrain de stationnement. Le chef délégué recevra une copie de la liste des collants identifiant chaque propriétaire de véhicule.

Il est entendu que tous les salariés devront s'identifier sur demande et emprunter l'accès désigné pour l'entrée et la sortie.

23.03 AVANCE DE FRAIS

Les salariés appelés à transporter des matériaux et devant emprunter une autoroute à péage recevront avant leur départ les argentés requis aux postes de péage.

23.04 CONTRAVENTION AUX LOIS DE LA CIRCULATION

Lorsqu'un chauffeur devra se présenter à la Cour pour payer une contravention dont la Compagnie est responsable, il ne perdra pas de salaire pour le temps requis s'il avait normalement travaillé. S'il doit se présenter à la Cour pour une telle contravention en dehors de ses heures de travail, il recevra une allocation de quatre (4) heures à taux régulier pour chaque présence aux auditions.

23.05 COMMUNICATIONS

a) La Compagnie peut exiger que tout salarié qui reçoit un avis ou une communication de la Compagnie en main propre signe un accusé de réception à cet effet. En cas d'hésitation ou de refus, le salarié peut se faire accompagner d'un délégué

23.05
(suite)

- a) d'Union. Cet accusé de réception n'est pas une admission de responsabilité de la part du salarié.
- b) Tout salarié doit informer par écrit son supérieur immédiat et le département des ressources humaines de tout changement d'adresse, numéro de téléphone et statut matrimonial.

A cette fin, la Compagnie mettra à la disposition des salariés des formulaires appropriés qu'ils pourront se procurer par l'entremise de leur supérieur immédiat ou au département des ressources humaines (bureau d'emploi).

23.06 COFFRE D'OUTILS

- a) La Compagnie désignera des endroits appropriés pour remiser en sécurité les coffres d'outils. Elle s'engage, en outre, à être responsable de la perte d'outils causée par le feu, ou de dommages à ces outils pour la même cause.
- b) La Compagnie facilitera l'obtention des subsides fédéraux disponibles aux salariés éligibles qui désireront s'en prévaloir pour l'obtention d'outils métriques.
- c) Au 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur versera une allocation de 75,00\$ aux salariés réguliers suivants qui sont tenus de fournir des outils pour l'exécution normale de leur travail:

- . Electriciens
- . Mécaniciens
- . Techniciens
- . Menuisiers
- . Plombiers
- . Machinistes
- . Débosseleurs-finisieurs
- . Soudeurs
- . Assembleurs de courroies
- . Chauffeurs de remorqueuse

Pour être éligible à cette allocation, le salarié doit être au travail et doit démontrer qu'il est en conformité avec la liste d'outils annexée à sa description de fonction, en possédant le minimum d'outils personnels de qualité et de précision convenables requis pour l'exécution de son travail.

23.07 RETRAITE

Le salarié a le droit de demeurer au travail malgré le fait qu'il ait atteint soixante-cinq (65) ans dans la mesure où il est capable de fournir sa prestation normale de travail.

- 23.08 La Compagnie s'engage à faire imprimer à ses frais, la convention collective, format de poche avec couvert glacé, et à remettre une copie à chaque salarié et en plus à l'Union si demandé.

SECTION XXIV — DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 Cette convention entrera en vigueur à compter de la date de sa signature et demeurera en force jusqu'au 1^{er} juin 1987, à minuit.

Les négociations du renouvellement de la convention collective débuteront dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la présente convention.

- 24.02 a) Tous les avantages dont bénéficiaient les salariés avant la signature de la présente convention seront maintenus sous réserve de dispositions de la présente convention collective.
- b) A moins de dispositions contraires, aucune clause de cette convention ne peut être modifiée à moins d'entente écrite entre les parties.

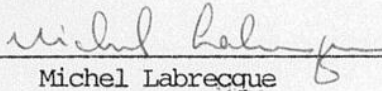
SIGNEE AU NOM DES PARTIES PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES A MONTREAL CE 6^E JOUR DU MOIS DE JUILLET 1984.

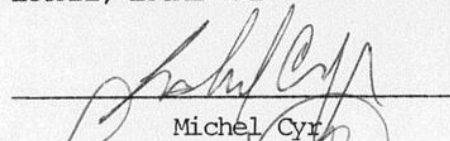
POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION

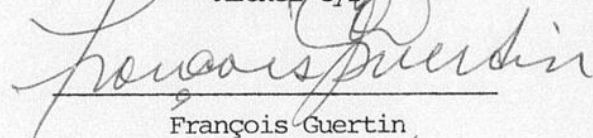
MIRON INC.

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE, LOCAL 791

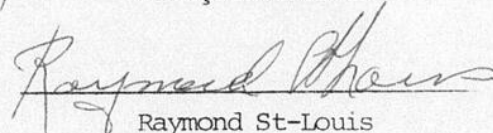

Michel Labrecque


Michel Cyr


Richard Jacques


François Guertin


Claude Forget


Raymond St-Louis

Fernand Goulet

Fernand Goulet

Daniel Higgins

Daniel Higgins

Gilles Michaud

Gilles Michaud

Maurice Nadeau

Maurice Nadeau

Gaston Turner

Gaston Turner

Raymond Vinet

Raymond Vinet

ANNEXE "A"

ECHELLE SALARIALE

	<u>A la</u> <u>signature</u>	<u>01/06/85</u>	<u>01/06/86</u>
CLASSE I	11,62\$	12,20\$	12,81\$
083 - Concierge			
CLASSE II	11,77\$	12,36\$	12,98\$
035 - Chargeur (Benne)			
181 - Nettoyeur-balayeur (cimenterie)			
202 - Aide-chargeur de wagons			
CLASSE III	11,91\$	12,51\$	13,14\$
020 - Journalier			
034 - Journalier de production			
076 - Aide-général			
157 - Ouvrier manoeuvre (cimenterie)			
CLASSE IV	12,06\$	12,66\$	13,29\$
057 - Chargeur de ciment en vrac			
100 - Préposé à l'entretien des voitures			
149 - Manoeuvre de cribles			
155 - Conducteur de balai mécanique et nettoyeur			
169 - Manoeuvre de déversoir mobile			
170 - Manoeuvre de convoyeurs			
212 - Manoeuvre à l'entretien des dépoussiéreurs (cimenterie)			
214 - Aide à la salle de lavage			
220 - Nettoyeur (produits manufacturés)			
226 - Conducteur de balai motorisé à mancheron			
237 - Aide-opérateur (poste tertiaire)			
CLASSE V	12,21\$	12,82\$	13,46\$
012 - Manoeuvre aux goulottes distributrices de matières premières			
027 - Aide-foreur			
045 - Opérateur aux concasseurs à marteaux (usine à sable)			
059 - Nettoyeur-général			
105 - Commissionnaire			
137 - Préposé aux carburants			
140 - Mouleur-réparateur de fibre de verre			
151 - Préposé aux outils			
209 - Manoeuvre (service électrique)			
238 - Magasinier (cimenterie)			

ANNEXE "A"

ECHELLE SALARIALE

	A la <u>signature</u>	<u>01/06/85</u>	<u>01/06/86</u>
CLASSE VI			
019 - Graisseur	12,36\$	12,98\$	13,63\$
087 - Nettoyeur de silos			
164 - Opérateur poste secondaire			
193 - Chargeur de wagons			
213 - Préposé à la salle de lavage			
315 - Préposé aux pneus			
316 - Nettoyeur (équipement et pièces)			
326 - Sableur par jet			
CLASSE VII	12,51\$	13,14\$	13,80\$
048 - Préposé à l'alimentation des matières premières			
052 - Préposé aux trémies carrées			
055 - Aide-meunier			
056 - Aide-cuiseur			
086 - Chauffeur manutentionnaire			
165 - Opérateur centre de distribution	12,50\$	13,13\$	13,79\$
CLASSE VIII	12,66\$	13,29\$	13,95\$
050 - Aide-mineur			
102 - Chauffeur d'utilité (E.M.)			
121 - Rembourreur			
175 - Chauffeur d'utilité			
330 - Opérateur de chariot-moteur élévateur			
CLASSE IX	12,82\$	13,46\$	14,13\$
015 - Chauffeur de transport général C.S.			
025 - Chauffeur de camion (service pierre)			
110 - Chauffeur de semi-remorque			
124 - Réparateur de radiateurs			
156 - Préposé à l'expédition du ciment et de la chaux agricole ensachés	13,11\$	13,75\$	14,41\$
162 - Chauffeur de service			

ANNEXE "A"

ECHELLE SALARIALE

	A la <u>signature</u>	<u>01/06/85</u>	<u>01/06/86</u>
CLASSE IX (suite)	12,82\$	13,46\$	14,13\$
163 - Opérateur poste primaire			
168 - Opérateur poste tertiaire			
172 - Conducteur de chariot transporteur à flèche			
186 - Opérateur de niveleuse			
187 - Commis des magasins			
190 - Opérateur de chargeuse sur pneus (pierre concassée)			
201 - Chauffeur de camion à benne basculante S.R.			
217 - Chauffeur d'alimentation (p.b.)			
218 - Opérateur de machines (usine à blocs)			
219 - Ouvrier en maçonnerie			
229 - Opérateur de pelle et chargeuse sur roues (pépine)			
317 - Réparateur de pneus			
CLASSE X	12,96\$	13,61\$	14,29\$
003 - Foreur			
066 - Chauffeur de bétonnière C.S.			
067 - Chauffeur de bétonnière S.R.			
080 - Technicien d'essais physiques			
112 - Chauffeur de camion plate-forme			
196 - Mécanicien d'atelier			
200 - Opérateur de compacteuse de déchets			
206 - Menuisier (nouveau) (6 mois)			
224 - Opérateur de relève (meunerie)			
230 - Opérateur de bulldozer			
231 - Opérateur de pelle hydraulique			
232 - Opérateur de relève (cuisson)			
333 - Opérateur de chargeuse (Brossard)			
CLASSE XI	13,11\$	13,77\$	14,46\$
011 - Doseur (usine béton)			
097 - Peintre			
116 - Soudeur de service			
120 - Forgeron			
171 - Technicien vérificateur et échantillonneur			
184 - Assembleur de courroies			
318 - Débosseleur-finisher			
319 - Opérateur de machines à façonner			

ANNEXE "A"

ECHELLE SALARIALE

	A la <u>signature</u>	<u>01/06/85</u>	<u>01/06/86</u>
CLASSE XII	13,26\$	13,92\$	14,62\$
021 - Mineur			
096 - Menuisier			
128 - Machiniste général			
153 - Technicien-analyste			
189 - Opérateur de chargeuse sur pneus (pierre brute)			
191 - Opérateur de grue hydraulique (15 tonnes et plus)			
204 - Tuyauteur-plombier (nouveau) (12 mois)			
222 - Mécano			
235 - Electricien général auto			
314 - Mécanicien d'entretien de service			
CLASSE XIII	13,41\$	14,08\$	14,78\$
099 - Mécanicien balance et réfrigération			
109 - Chauffeur de remorqueuse			
115 - Soudeur général			
195 - Mécanicien général			
336 - Electricien-compagnon (nouveau) (12 mois)			
CLASSE XIV	13,57\$	14,25\$	14,96\$
016 - Machiniste-compagnon			
054 - Meunier			
093 - Tuyauteur-plombier			
111 - Chauffeur de fardier			
199 - Soudeur-compagnon			
236 - Electricien-compagnon (auto)			
309 - Technicien en électronique			
311 - Mécanicien d'entretien général			
CLASSE XV	13,72\$	14,41\$	15,13\$
017 - Cuiseur			
094 - Electricien-compagnon			
194 - Mécanicien-compagnon			
225 - Opérateur de grue mécanique à mât			

ANNEXE "A"

ECHELLE SALARIALE

1- Sur certains

	A la		
	<u>signature</u>	<u>01/06/85</u>	<u>01/06/86</u>
CLASSE XVI	13,84\$	14,53\$	15,26\$
098 - Technicien en instrumentation et contrôle			
148 - Technicien en télécommunication			
210 - Mécanicien spécialisé			
216 - Technicien d'opération			

Note: Tout salarié affecté aux opérations continues reçoit une majoration de trente-cinq cents (35¢), en plus de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

ANNEXE "B"

A- METHODE DE FORMATION DES EQUIPES DE REPARATION DE FOURS

1- Sur semaine

- a) Les salariés des opérations continues déplacés par suite de l'arrêt imprévu d'un ou plusieurs four(s).
Art. 13.01 3) b) iii)
- b) L'équipe de dépoussiérage de la cimenterie, soit les salariés seniors de la fonction 181 et, si nécessaire, les salariés seniors du poste 059.
- c) Autre main-d'oeuvre (sur place ou de l'extérieur).
- d) Lorsque nécessaire, le travail sera assigné aux salariés seniors disponibles d'une ou de plusieurs fonction(s), dans l'ordre suivant, à savoir: 157, 202, 048, 052, 057 et 156.
- e) S'il se produit des absences de courte durée parmi les équipes ci-haut formées, le surtemps sera assigné:
 - I) aux salariés seniors disponibles sur place selon la nature du travail;
 - II) si nécessaire, la Compagnie appellera au travail les salariés des opérations continues normalement cédulés et à défaut ceux en relâche.

2- Cas de fin de semaine

- a) Les équipes accomplissant le travail durant la semaine seront assignées par ancienneté au travail de fin de semaine, sans égard à la fonction.
- b) S'il se produit un surcroît de travail, le surtemps sera assigné de cette façon:
 - I) selon la nature du travail aux salariés seniors de la fonction 181 et, si nécessaire, aux salariés seniors de la fonction 059 qui ne font pas partie de l'équipe de réparation des fours;
 - II) aux salariés mentionnés au paragraphe 1 d).

ANNEXE "B"

- A- 2- c) S'il se produit des absences dans l'équipe déjà cédulée, les salariés seront remplacés de cette façon:
- I) absence signalée avant 14:00 heures, le vendredi selon la méthode du paragraphe 2 b);
 - II) absence signalée après 14:00 heures, le vendredi selon la méthode du paragraphe 1 e).
- 3- La réduction du personnel des équipes déjà formées se fera selon l'ancienneté, sans égard à la fonction.
- 4- Il est convenu que la Compagnie ne sera pas tenue de donner l'avis de changement prévu à l'article 13.04 ni de payer le taux et demi faute d'avoir donné ledit avis aux salariés de la cimenterie déplacés directement ou indirectement à cause de la réparation d'un ou des four(s), tant au début qu'à la fin des travaux.
- 5- La période de repas des équipes de réparation des fours sera de trente (30) minutes au lieu d'une heure pour diminuer la durée du séjour des salariés au travail.
- 6- Tout salarié affecté à la réparation pendant un arrêt de four aura droit, s'il le demande, à une journée de congé lorsqu'il aura travaillé quatorze (14) jours consécutifs en autant qu'il n'y ait pas plus de 20% des salariés d'un même groupe qui prennent ce congé au même moment.

B- BRIQUETAGE DES FOURS

Sélection et formation des briqueteurs

Les salariés présentement qualifiés demeureront disponibles jusqu'à ce qu'il y ait suffisamment de relèves entraînées à ce genre de travail.

Les besoins de formation en briquetage seront déterminés par la Compagnie comme suit:

- a) les briqueteurs actuels désirant continuer à accomplir cette tâche;
- b) autres salariés souhaitant apprendre à briqueter si le nombre de gens disponibles est insuffisant;

ANNEXE "B"

- B- c) le choix des candidats sera fait par ancienneté parmi les salariés disponibles et intéressés.

Les salariés qui auront à briqueter devront accepter de faire le travail lorsque éventuellement requis.

Le travail de briquetage sera volontaire et assigné par ancienneté et, si le nombre est insuffisant, ce travail sera obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.

Tout nouveau salarié embauché après la date de signature de la présente convention, reçoit le salaire correspondant à la fonction prévue à l'annexe "A".

La nom, la fonction et le salaire du salarié, ainsi que toutes données sont les suivants:

Nom	Fonction	Salaire
		11,803

ANNEXE "C"

CLAUSE DE CERCLE ROUGE (RED CIRCLE)

- 1- Tout salarié qui, à la date de la signature de la présente convention collective, bénéficie encore, suite à l'implantation du système d'évaluation en 1980, d'un taux de salaire supérieur à celui prévu à l'échelle salariale du 2 juin 1983 de la classe de sa fonction (incluant la majoration des opérations continues), reçoit l'augmentation prévue à sa classe diminuée d'au plus 0,10\$.
2. Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente convention, reçoit le taux de salaire de la classe de sa fonction prévu à l'annexe "A".

Le nom, la fonction et le salaire du salarié touché par cette clause sont les suivants:

<u>Nom</u>	<u>Fonction régulière</u>	<u>Taux 2 juin 1984</u>
Gilles Thériault	202	11,80\$

ANNEXE "D"

LETTRE D'INTRODUCTION MANUEL CONJOINT D'EVALUATION DES TRAVAILLEURS

Disponible au département des Ressources Humaines et des Relations Industrielles ou au bureau de l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, Local 791.

1- REPLICATION DU MANUEL D'INFORMATION

Le manuel, tel qu'il est, a été conçu pour répondre à un besoin précis afin d'y évaluer les connaissances, les attitudes et les compétences des besoins particuliers de la population ciblée.

2- EVALUATION EN PRATIQUE

Le manuel est conçu pour être utilisé par les travailleurs afin d'évaluer leurs connaissances, leurs attitudes et leurs compétences en matière de sécurité.

Les résultats de l'évaluation sont présentés dans un rapport à l'attention des travailleurs et de la Commission de la Santé et de la Sécurité.

Le manuel est conçu pour être utilisé par les travailleurs afin d'évaluer leurs connaissances, leurs attitudes et leurs compétences en matière de sécurité.

Le manuel est conçu pour être utilisé par les travailleurs afin d'évaluer leurs connaissances, leurs attitudes et leurs compétences en matière de sécurité.

Le manuel est conçu pour être utilisé par les travailleurs afin d'évaluer leurs connaissances, leurs attitudes et leurs compétences en matière de sécurité.

Le manuel est conçu pour être utilisé par les travailleurs afin d'évaluer leurs connaissances, leurs attitudes et leurs compétences en matière de sécurité.

ANNEXE "E"

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE SYSTEME D'EVALUATION DE FONCTIONS

La Compagnie et l'Union conviennent de confier au comité conjoint d'évaluation le mandat suivant:

1- MODIFICATION DU MANUEL CONJOINT D'EVALUATION

De modifier, s'il y a entente, le manuel conjoint d'évaluation actuel afin d'y incorporer les ajustements nécessaires pour mieux y refléter les besoins particuliers de la Compagnie et de ses salariés.

2- EVALUATION DES FONCTIONS

De s'entendre sur l'ensemble des modifications à apporter, s'il y a lieu, aux évaluations actuelles afin d'y faire refléter les modifications qui peuvent avoir été apportées au plan d'évaluation.

Tout litige résultant du présent paragraphe pourra être soumis à l'arbitrage de la façon prévue à l'article 22.04 de la convention collective.

3- FONCTIONS-REPERES

De s'entendre sur le choix d'un certain nombre de fonctions-repères à greffer à chacun des degrés de chacun des facteurs d'évaluation, qu'il y ait eu modification ou non, et ce dès qu'il y a eu entente mutuelle sur les évaluations.

4- "RED CIRCLE"

Tout salarié qui, lors de la modification au plan d'évaluation ou lors d'une réévaluation, subit une modification à la baisse de son évaluation recevra une augmentation générale de 80% de son ancien groupe de traitement jusqu'à ce que son salaire épouse le salaire de son nouveau groupe de traitement prévu en annexe "A" de la convention collective.

ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE DEBLAIEMENT DE LA NEIGE

Les parties conviennent que les conditions suivantes s'appliqueront pour le déblaiement de la neige à savoir que:

- 1) L'expression "déblaiement de la neige" signifie: tous les travaux d'enlèvement de la neige ainsi que tous les travaux d'entretien et de déblaiement des divers chemins et voies d'accès de Miron Inc.
- 2) Le déblaiement de la neige est effectué par un maximum de quatre (4) salariés relevant de la gestion et choisis de la façon suivante:
 - i) trois (3) salariés de la gestion choisis par affichage. L'affichage durera trois (3) jours et n'aura lieu qu'au département de la gestion;
 - ii) un opérateur de niveleuse. La priorité sera donnée au salarié dont c'est la fonction régulière. S'il accepte, il devra être disponible pour la durée de l'entente.

S'il refuse, un quatrième salarié sera choisi par affichage au département de la gestion sous les mêmes conditions, telles que citées au paragraphe i). Ce dernier aura la priorité de faire le travail avec la niveleuse pour le déblaiement de la neige.

- 3) Il n'y a pas d'heure fixe de début ou de fin de période de travail lors de déblaiement de la neige. Les salariés doivent être disponibles en tout temps et doivent débiter leur travail lorsque les conditions de la température et/ou lorsque les prévisions de tempête l'exigent.
- 4) S'il n'y a pas de travail de déblaiement de la neige à effectuer, ces salariés seront assignés à leur travail régulier selon leur ancienneté en autant qu'il y ait du travail à être effectué.
- 5) Le taux de salaire versé est celui fixé par la convention collective selon le travail accompli.
- 6) Le taux et demi s'applique aux heures effectuées en plus de l'une ou l'autre des situations suivantes:
 - i) lorsque le salarié a effectué plus de neuf (9) heures de travail durant une même journée au déblaiement de la neige, ou
 - ii) lorsqu'il a effectué, conjointement avec son travail régulier, plus de neuf (9) heures de travail durant une même journée.

ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE DEBLAIEMENT DE LA NEIGE

- 7) S'il travaille un jour férié chômé prévu à la convention collective, le salarié sera rémunéré au taux et demi pour les heures effectuées. S'il effectue lors de ce jour férié chômé plus de neuf (9) heures de travail, ces heures effectuées en plus seront rémunérées au taux double.
- 8) L'équipe de travail affectée au déblaiement de la neige aura droit à un vingt (20) minutes de repas payé si elle effectue des travaux de déblaiement de la neige. Cette période de repas pourra être prise après chaque tranche de quatre (4) heures de travail continu sur la neige en autant qu'il y ait du travail à être effectué par la suite.
- 9) Si le salarié est rappelé au travail ou s'il est demandé sur appel, il sera assuré d'une rémunération égale à quatre (4) heures de travail au taux effectif même si la durée du travail est inférieure.
- 10) La prime de quart ne s'applique pas pour le déblaiement de la neige.
- 11) S'il travaille le samedi et/ou le dimanche, il verra son taux de salaire haussé de 1,25\$ pour toutes les heures effectuées à ce titre. S'il effectue du temps supplémentaire ces dernières journées, la rémunération des heures supplémentaires sera établie avant que cette majoration ne soit ajoutée, c'est-à-dire que le pourcentage d'augmentation ne s'appliquera pas à cette majoration.

La présente lettre d'entente se termine lors de l'expiration de la présente convention.

ANNEXE "G"

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

POUR LES SALARIES TRAVAILLANT AUX SILOS D'EXPEDITION DE CIMENT

A LA FONCTION 156

Dans le but d'assurer une répartition plus adéquate du temps supplémentaire entre les salariés travaillant aux silos d'expédition de ciment, les parties conviennent d'ajouter une exception à l'article 13.07-2) de la convention collective. Cette exception se lit comme suit:

- c) Le temps supplémentaire devant être fait pendant les périodes mentionnées plus bas sera accordée prioritairement aux salariés travaillant sur les horaires de travail précisés:
- i) temps supplémentaire devant être fait immédiatement après 23:00 heures
 - . par des salariés dont le quart de travail débute à 15:00 heures
 - ii) temps supplémentaire devant être fait immédiatement avant 06:00 heures
 - . par des salariés dont le quart régulier de travail débute à 06:00 heures
 - iii) temps supplémentaire devant être fait entre 06:00 et 07:00 heures
 - . par des salariés dont le quart de travail débute à 07:00 heures
 - iv) temps supplémentaire devant être fait après 07:00 heures
 - . par des salariés dont le quart de travail débute à 23:00 heures
 - v) temps supplémentaire devant être fait avant 14:00 heures
 - . par des salariés dont le quart de travail débute à 14:00 heures

ANNEXE "G"

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

POUR LES SALARIES TRAVAILLANT AUX SILOS D'EXPEDITION DE CIMENT

A LA FONCTION 156

- vi) temps supplémentaire devant être fait entre 14:00 et 15:00 heures ou 15:30 heures
 - . par des salariés dont le quart de travail débute à 06:00 heures
- vii) temps supplémentaire devant être fait après 15:00 ou 15:30 heures
 - . par des salariés dont le quart de travail débute à 07:00 heures
- viii) temps supplémentaire devant être fait entre 22:00 et 23:00 heures
 - . par des salariés dont le quart de travail débute à 14:00 heures

Nonobstant ce qui précède en "c", la règle générale s'applique:

- 1- s'il n'y a qu'une équipe de travail sur un même quart, le temps supplémentaire devant être fait avant ou après ce quart;
- 2- pour les salariés affectés à un chargement de bateau.

La présente lettre d'entente se termine lors de l'expiration de la présente lettre d'entente.

ANNEXE "H"

REMUNERATION DU CHEF DELEGUE

La Compagnie convient d'accorder au chef délégué deux journées d'absence par semaine rémunérées pour lui permettre de s'occuper de sa fonction syndicale.

Il est entendu que les rencontres de comité de griefs ne sont pas incluses durant ces journées d'absence.

Ces journées seront fixes et pourront être déplacées dans les cas d'urgence.

ANNEXE "I"

FORMATION D'UNE EQUIPE VOLANTE

Dans le but d'exécuter certains travaux spécifiques et dans le but de prêter main forte aux équipes de millwrights déjà existantes, les parties conviennent de former une "équipe volante" composée de mécaniciens d'entretien général et de mécaniciens d'entretien de service. Les modalités de la mise sur pied et du fonctionnement de l'équipe volante sont:

1. Définition: L'équipe volante est une équipe de travail composée de mécaniciens d'entretien général et de mécaniciens d'entretien de service dont les membres ne sont pas assignés de façon continue à un même lieu de travail.
2. Composition: L'équipe volante est composée d'au plus quatre (4) mécaniciens d'entretien général et quatre (4) mécaniciens d'entretien de service qui seront choisis par affichage.

Dans le choix des candidats, une attention particulière sera accordée au salarié qui:

- 1- a) Dans le cas du mécanicien d'entretien général:

Interprète les dessins cotés simples et les manuels techniques décrivant la construction de la machinerie et sa mise au point.

- b) Dans le cas du mécanicien d'entretien de service:

Interprète les croquis cotés simples avec explications.

- 2- est apte à travailler en hauteur à l'occasion.

- 3- accepte à l'occasion d'exécuter des travaux à l'extérieur de Montréal.

Le salarié choisi par affichage devra, à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours ouvrables, prouver ses aptitudes à accomplir les travaux confiés à l'équipe volante.

3. Fonction de l'équipe volante:

- a) L'équipe volante aura comme tâche principale de:

- i) procéder à l'installation de tout nouvel équipement et/ou machinerie.

ANNEXE "I"

FORMATION D'UNE EQUIPE VOLANTE

3. a) ii) procéder au remplacement d'équipement existant.
- b) L'équipe volante devra aussi exécuter certains travaux qui lui seront désignés par le chef de service de l'entretien majeur dont:
 - i) procéder à des travaux de modification et d'entretien majeur lorsque l'urgence ou l'ampleur des travaux nécessite du personnel supplémentaire.
 - ii) procéder à des travaux d'entretien lorsque le personnel en place ne suffit pas à la tâche.
 - iii) procéder au remplacement de vacances et/ou maladie de salariés de d'autres équipes. Le choix sera donné par ancienneté.

Il est toutefois entendu que, dans le département où le besoin en personnel supplémentaire est nécessaire, il ne doit pas y avoir de mécaniciens d'entretien général ou de service qui soient en mise à pied.

4. Lieu de travail: Là où les besoins l'exigent.
5. Ancienneté: Pour fins d'application de l'ancienneté, les salariés de l'équipe volante font partie intégrante du groupe entretien-service des magasins.
6. Temps supplémentaire
 - a) Pour fins d'attribution de temps supplémentaire, les salariés de l'équipe volante n'ont pas d'assignation départementale, tel qu'on l'entend à l'article 13.07 2 b) de la convention collective.
 - b) Nonobstant l'article 13.07 2 b) de la convention collective, lors de travaux d'installation de nouvel équipement ou machinerie ou de remplacement d'équipement déjà existant, tel que prévu au paragraphe 3 a) de cette lettre d'entente, le temps supplémentaire sera accordé prioritairement aux salariés de l'équipe volante.
 - c) Lorsque les salariés de l'équipe volante sont affectés aux travaux décrits au paragraphe 3 b), l'ancienneté de ces salariés s'intégrera à la fin de la liste d'ancienneté départementale à laquelle ces

ANNEXE "I"

FORMATION D'UNE EQUIPE VOLANTE

6. c) salariés sont affectés. Le temps supplémentaire sera donc donné prioritairement aux salariés ayant le plus d'ancienneté, le tout en conformité avec l'article 13.07 2 b) de la convention collective.
- d) Il est toutefois entendu que, durant la semaine normale de travail, le temps supplémentaire pour le travail déjà en cours, sera fait prioritairement par le salarié qui exécute le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis s'il le consent.
7. Heures normales de travail: Les heures de travail des salariés de l'équipe volante sont celles prévues au paragraphe 3 de l'article 13.01 de la convention collective.
8. Déplacement: S'il est mis à pied, le mécanicien d'entretien général ou de service pourra déplacer le salarié de l'équipe volante, s'il possède l'ancienneté nécessaire.

ANNEXE "J"

GESTION

L'équipement roulant demandé par un département, selon les besoins de ses opérations, sera fourni par le département de la gestion.

Si la cimenterie doit s'alimenter en pierre, il est entendu que les chauffeurs de camion 10 tonnes et l'opérateur de chargeuse 6 verges de la carrière auront priorité pour faire le travail, s'ils sont disponibles, sur place et qu'ils n'ont pas complété leur journée normale de travail.

ANNEXE "K"

BETON - GESTION

SALARIES EN DISPONIBILITE - HIVER

Pour la période du 15 novembre au 1^{er} avril, l'Employeur gardera en disponibilité un nombre de chauffeurs équivalent au nombre d'équipements disponibles durant cette période.

Le comité sera composé de trois (3) représentants de la Compagnie désignés par le vice-président des ressources humaines incluant un médecin qu'elle aura désigné et de trois (3) représentants désignés par l'union.

Les parties pourront se joindre des personnes ressources, au besoin.

2- PROCÉDURE

Le comité sera de façon unanime à établir ses recommandations et sa procédure au sein et à mettre en œuvre ces recommandations.

D'un commun accord, les parties pourront désigner un secrétaire chargé de former le comité dans les délais du contrat et de donner les avis d'adhésion aux personnes concernées.

ANNEXE "L"

COMITE CONJOINT DE L'ANALYSE DU SALARIE

EN INCAPACITE DE SANTE

- 1- Pour les fins d'application de l'article 9.12 de la présente convention collective, les deux (2) parties conviennent de former, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, un comité conjoint de l'analyse du salarié en incapacité de santé.

Le comité sera composé de trois (3) représentants de la Compagnie désignés par le vice-président des ressources humaines incluant un médecin qu'elle aura désigné et de trois (3) représentants désignés par l'Union.

Les parties pourront se joindre des personnes ressources, au besoin.

- 2- PROCEDURE

Le comité verra de façon unanime à établir ses règlements et sa procédure au fur et à mesure qu'il aura à intervenir.

D'un commun accord, les parties pourront désigner un secrétaire chargé de former un compte rendu des séances du comité et de donner les avis d'audition aux personnes concernées.

ANNEXE "M"

La rétroactivité des taux de salaire sera versée aux salariés encore à l'emploi de la Compagnie à la signature de la présente convention collective.

Le montant rétroactif sera versé dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.

ANNEXE "N"

Pour les salariés du groupe Entretien - service des magasins qui sont assignés dans un département (usine) particulier, les parties conviennent que l'Employeur offrira selon les paragraphes suivants aux salariés qui seraient affectés par une réduction des heures de travail effectivement travaillées, la possibilité de changer d'assignation en exerçant leur droit d'ancienneté à l'intérieur de la même fonction.

Sous réserve des préavis de changement de quart ou du début des heures de travail, le changement d'assignation sera effectif dans les plus brefs délais.

Le retour à l'assignation d'origine se fera dès que les opérations auront repris leur cours normal.

ANNEXE "O"

MODIFICATION DU DEBUT DES HEURES DE TRAVAIL

EMPLOYES SALARIES DU GROUPE ENTRETIEN ASSIGNES A LA CARRIERE

Considérant l'horaire de production des usines de la Carrière, les parties conviennent, conformément à l'article 13.01 4) de la convention collective, de modifier l'heure du début du quart de soir pour les employés identifiés ci-haut.

Ainsi, pour ces employés, les heures normales de début du quart de soir se situent entre 14 h 00 et 17 h 00. Cependant, si ces employés débutent après 15 h 30, ils bénéficient, à titre exceptionnel, d'une période de repas de vingt (20) minutes qui sera rémunérée.

Nonobstant l'article 13.03 de la convention collective, les dispositions de la présente entrent en force à la signature de la présente convention collective.

La présente annexe est en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984.

ANNEXE "P"

- a) Pour les livraisons effectuées à plus de cent (100) milles, les chauffeurs de la gestion sont rémunérés en fonction de la distance parcourue (au millage) pour le temps de conduite et en fonction du taux horaire pour le chargement, déchargement, l'accouplement et le désaccouplement de la remorqueuse, le plein d'essence, le temps d'attente, bris d'équipement et autres délais incontrôlables causés, par exemple, par une tempête de neige.

Si le déchargement requiert plus de 1 h 30, le chauffeur devra fournir une explication justifiant le temps requis.

b) Rémunération

Taux millage plus 50% du taux horaire régulier:

- . après dix (10) heures de travail;
- . le samedi avant 12 h 00 (midi).

Taux millage plus taux horaire régulier:

- . le dimanche;
- . un jour férié;
- . le samedi après 12 h 00 (midi).

- c) Les heures de repas et de repos ne sont pas comptabilisées dans le calcul des heures pour la rémunération au taux supplémentaire.

d) Taux au millage:

A la signature: 29¢/mille;

Au 1^{er} juin 1985: 30.5¢/mille.

ANNEXE "Q"

Suite au changement du mode d'acquisition de la rémunération des jours fériés, les parties conviennent d'une application rétroactive de la section XV au 1^{er} janvier 1984.

De cette application, on déduira les montants déjà payés entre le 1^{er} janvier 1984 et le 1^{er} juin 1984.

ANNEXE "R"

ENTENTE

ENTRE: MIRON INC., société commerciale
dûment incorporée selon la loi,

(ci-après appelée "MIRON")

ET: L'UNION DES OPERATEURS DE MACHI-
NERIE LOURDE, LOCAL 791

(ci-après appelée "L'UNION")

ATTENDU que l'Union est accréditée pour représenter tous les sa-
lariés de Miron au sens du Code du travail à l'exception des employés de
bureau, des mécaniciens de machines fixes et de leurs aides, des gardiens,
des patrouilleurs de la sécurité, du chauffeur du président, des employés
de cafétéria, des contremaîtres et de ceux exclus automatiquement par la
Loi, travaillant au 2201 est, boulevard Crémazie, Montréal, et à l'Usine
de Côte Noire, Ville de Brossard;

ATTENDU que Miron devra cesser toutes ses activités autres que
l'enfouissement sanitaire à son établissement situé au 2201 est, boule-
vard Crémazie, Montréal, Province de Québec, le ou vers le 1er octobre 1986;

ATTENDU que Miron devra cesser toutes ses activités à son établis-
sment situé au 2201 est, boulevard Crémazie, Montréal, le ou vers le 31 dé-
cembre 1987;

ATTENDU la considération et la reconnaissance de Miron envers tous
ses salariés;

ATTENDU les bonnes relations que Miron et l'Union ont l'intention
d'entretenir;

IL EST ENTENDU ET CONVENU DE CE QUI SUIT:

Pour les établissements Miron, les candidats, Miron
respectera le principe d'équité en ce qui concerne le salaire
payé aux salariés des entreprises de même secteur.

Pour les établissements Miron, les candidats, Miron
respectera le principe d'équité en ce qui concerne le
travail, pourvu que le salarié ne soit pas en possession d'un
autre emploi. Si pour quelque raison que ce soit le salarié d'un
établissement Miron dans une autre entreprise, l'employeur
de ce dernier, ne peut pas exiger que le salarié Miron
soit licencié. .../97

1. Miron s'engage, et reconnaît, qu'elle n'opposera aucun moyen de fait ou de droit, dans le cadre de toute requête présentée par l'Union, visant à faire transférer les droits actuels de l'Union pour l'établissement du 2201 est, boulevard Crémazie, Montréal, soit le certificat d'accréditation, et la convention collective de travail, à tout nouvel établissement où Miron pourrait poursuivre ses activités de nature semblable ou analogue sur le territoire du Québec.

L'Union n'aura alors qu'à faire constater le transfert, et les modifications qui s'imposent, et l'Employeur, tel que mentionné précédemment, n'opposera aucun moyen de fait ou de droit à ces procédures.

2. Miron s'engage, et reconnaît également, qu'elle n'opposera aucun moyen de fait ou de droit, dans le cadre de toute requête présentée par l'Union, advenant tout changement à son statut corporatif, à sa raison sociale, à son nom, ou advenant toute modification de nature corporative.

Il est entendu que toute requête ne devra porter que sur le transfert des droits de l'Union, concernant le certificat d'accréditation et de la convention collective.

Dans les hypothèses prévues en 1 et 2 précédemment, le transfert de la convention collective ne se fera que dans l'éventualité où ces hypothèses se réalisent avant l'expiration de la convention collective.

3. Miron s'engage à apporter à l'Union tout le support technique, documentaire ou testimonial qui lui sera nécessaire pour bien présenter toute requête visant à faire reconnaître ses droits contre tout tiers appelé à continuer des opérations dont Miron se retirerait.
4. Miron s'engage, durant la vie de cette convention et sous réserve, s'il y a lieu, des autres conventions collectives déjà en vigueur, à offrir à ses employés actuels une priorité d'embauche pour tout poste de même nature que ceux régis par la présente convention collective, qu'elle devra combler aux autres établissements qu'elle exploite actuellement ou à tout autre établissement où qu'il se trouve au Québec qu'elle pourrait exploiter à l'avenir soit directement ou par l'intermédiaire de filiales ou de sociétés ayant une personnalité juridique propre majoritairement contrôlées par Miron.

Pour les établissements actuels, dans le choix des candidats, Miron respectera la priorité d'ancienneté générale pourvu que le salarié puisse satisfaire aux exigences du poste convoité.

Pour le(s) nouvel (nouveaux) établissement(s), dans le choix des candidats, Miron respectera la priorité d'ancienneté, par famille de fonctions, pourvu que le salarié puisse satisfaire aux exigences du poste convoité. Si pour satisfaire à ces exigences une période d'entraînement au travail dans le(s) nouvel (nouveaux) établissement(s) était essentielle, le salarié choisi y aura droit et devra la compléter avec succès.

On entend par famille de fonctions, des groupes de fonctions qui commandent les mêmes qualifications et dont les fonctions constituantes se distinguent uniquement par les conditions particulières d'exécution.

On détermine l'appartenance d'un salarié à une famille de fonctions selon sa fonction régulière.

5. Si, dans le cadre de la relocalisation, les équipements de transport (béton, gestion) sont transférés de façon permanente dans d'autres établissements de Miron, Miron s'engage, sous réserve des autres conventions collectives en vigueur, à offrir, par ancienneté, aux salariés du groupe directement affecté par de tels transferts, la possibilité de se joindre aux listes d'appel de ces établissements.
6. Miron s'engage entre les 90^e et 120^e jours de la signature de la présente convention, à constituer un comité paritaire qui aura pour mandat d'étudier toutes les répercussions de l'arrêt des opérations sur les membres de l'Union et de favoriser leur intégration au marché du travail.

Dans le cadre de son mandat, le comité recevra, entre autres, comme outils de travail:

1. Pour chacun des salariés:
 - le cheminement chez Miron;
 - le relevé des emplois antérieurs;
 - la formation académique;
 - l'évaluation.
2. Les descriptions et exigences de fonction pour les postes vacants aux autres établissements de Miron.

A l'aide des documents reçus, le comité:

- fera le suivi des dossiers devant mener à la relocalisation dans les établissements de Miron ou d'un autre employeur;
- identifiera les besoins de formation pour chacun;
- dirigera les salariés vers les établissements de formation pertinents.

Advenant une mésentente entre les parties du comité au sujet de la relocalisation d'un salarié dans un autre établissement de Miron, l'une des parties pourra faire appel au ministère du Travail afin d'initier la procédure d'arbitrage accélérée.

7. Miron s'engage au surplus à prendre les moyens nécessaires pour que le comité prévu à la Loi sur la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre soit formé six (6) mois avant la cessation de ses activités et Miron s'engage de plus à assumer la part des frais qui, de par la loi et les règlements, devrait être assumée par l'Union, soit 5% des frais.
8. D'ici la cessation des activités au 2201 est, boulevard Crémazie, Montréal, dans les cas de mutation à des postes dans des établissements de Miron non couverts par le certificat d'accréditation de l'Union, le salarié conservera pour fins de rappel son ancienneté pendant un (1) an à compter de sa mutation pour fins de retour à toute unité couverte par un certificat d'accréditation détenu par l'Union pour un établissement de Miron.
9. Si malgré la priorité d'embauche prévue aux présentes et malgré les démarches réalisées par les deux comités ci-dessus mentionnés, certains employés, lors de l'arrêt des opérations, ne se voyaient pas offrir un emploi dans un nouvel établissement de Miron au Québec (dans un rayon de quarante (40) milles du lieu de résidence du salarié) couvert par un certificat d'accréditation de l'Union ou ne réintégraient pas un emploi sur le marché du travail, ils pourraient alors conserver leur droit de rappel à toute unité couverte par un certificat d'accréditation détenu par l'Union pour un établissement de Miron et/ou avoir une priorité d'embauche pour tout établissement de Miron non couvert par un certificat d'accréditation de l'Union pour une durée maximale de trois (3) ans à partir de leur dernière mise à pied ou, à leur choix, toucher une indemnité de départ selon les modalités fixées par le comité paritaire à même, et jusqu'à concurrence de l'épuisement d'un fonds spécial constitué à cette fin, selon les modalités suivantes:
 - Miron versera au fonds spécial six cent mille dollars (600 000\$) dans les dix (10) jours ouvrables de la signature des présentes;
 - Miron versera au fonds spécial six cent mille dollars (600 000\$) au 1^{er} octobre 1986.

L'indemnité maximale qu'un salarié pourrait toucher représenterait une semaine de salaire pour chaque année d'ancienneté complétée au moment de l'arrêt des opérations. Si la somme du fonds excédait les indemnités de départ distribuées aux salariés, le solde serait alors remis à Miron.

Les indemnités de départ commenceront à être versées aux salariés éligibles une (1) année après l'arrêt des opérations.

Il est entendu qu'un salarié a réintégré un emploi sur le marché du travail lorsqu'il:

- a complété sa période de probation dans un emploi syndiqué;
- a complété quatre-vingt-dix (90) jours de travail dans un emploi non syndiqué à un salaire de:

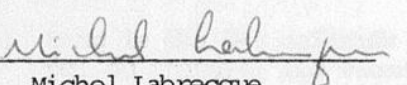
. d'ici le 1 ^{er} juin 1985:	8,00\$
. du 2 juin 1985 au 1 ^{er} juin 1986:	8,70\$
. du 2 juin 1986 au 1 ^{er} juin 1987:	9,50\$
. du 2 juin 1987 et après:	10,25\$

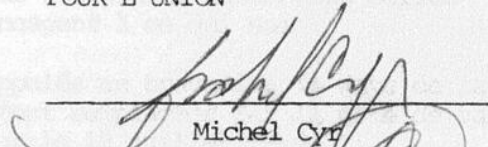
10. Les dispositions qui précèdent font partie intégrante de la présente convention collective et toute violation pourra faire l'objet d'un grief, être référée à l'arbitrage et être sanctionnée par l'imposition de dommages et intérêts.
11. La présente entente sera maintenue lors de l'expiration de la présente convention collective jusqu'à la fin du processus du paiement des indemnités de départ.
12. Cette entente ne couvre que les salariés réguliers apparaissant sur la liste d'ancienneté de Miron au moment de la signature des présentes.

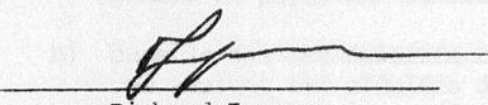
SIGNEE AU NOM DES PARTIES PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES, CE
6^E JOUR DU MOIS DE JUILLET 1984.

POUR LA COMPAGNIE

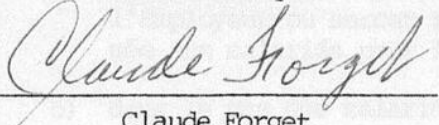
POUR L'UNION

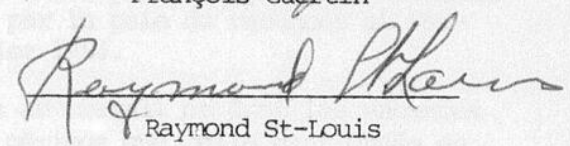

Michel Labrecque


Michel Cyr


Richard Jacques


François Guertin


Claude Forget


Raymond St-Louis

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

entre

UNION DES EMPLOYES DU SECTEUR
INDUSTRIEL, LOCAL 791

et

LA COMPAGNIE MIRON INC.

Les parties susmentionnées, suite à la négociation de la convention collective et des effets qui en découlent conviennent du présent protocole, afin de rétablir la paix industrielle intégralement. De plus, le présent protocole fait partie intégrale de la convention collective par son inclusion à cette dernière, et les parties conviennent et s'engagent à respecter ce qui suit:

1. ANCIENNETE

Sous réserve des dispositions du présent protocole, les salariés réguliers ainsi que ceux en probation conservent tous les droits et privilèges qui s'y rattachaient avant l'arrêt de travail et il est entendu qu'ils sont conservés et qu'ils continuent de s'accumuler pendant l'arrêt de travail. Par conséquent, l'ancienneté au sens de la convention collective s'accumule durant l'arrêt de travail.

2. VACANCES

Considérant l'arrêt de travail des salariés et considérant que certains salariés n'ont pas épuisé toutes leurs vacances annuelles auxquelles ils avaient droit en vertu de l'ancienne convention collective, les parties consentent et s'engagent à ce qui suit:

- a) Dans le cas des salariés non rappelés au travail à la date de rappel au travail, les vacances seront remplacées par la paie de vacances et payée aux salariés pour le 12 juillet 1984.
- b) dans le cas des salariés rappelés au travail et dont les vacances avaient été cédulées durant la période de la grève, les vacances pourront être prises à une autre période après entente avec l'Employeur ou seront remplacées par la paie de vacances et versée aux salariés pour le 12 juillet 1984.
- c) dans le cas des salariés rappelés au travail et dont les vacances avaient été cédulées à une autre période que celle mentionnée en b), les vacances seront accordées telles que cédulées, soit reportées, soit remplacées par l'indemnité de vacances prévue à la convention, le tout après entente avec l'Employeur.

3. L'ASSURANCE-GROUPE

L'assurance-groupe sera maintenue en vigueur pour la période du 4 juin 1984 au 29 juin 1984 aux frais de l'Employeur et des salariés 50-50. La portion des salariés sera prise sur l'une des paies qui suivra celle du 2 août 1984.

4. GRIEFS

Les parties conviennent qu'elles signeront les extensions de délai appropriées pour tous les griefs qui étaient pendants lors du déclenchement de la grève.

5. MESURES DISCIPLINAIRES

Considérant la durée de la grève et tout ce qui en découle ou s'y rattache, l'Employeur et tous ses représentants s'engagent à ne pas considérer en aucune circonstance le fait de la participation ou non de salariés à l'arrêt de travail (de faits connus ou à être connus), et de plus s'engagent à:

- a) ne pas imposer de mesure disciplinaire en rapport avec ce qui précède;
- b) ne pas exercer aucune représaille, mesure discriminatoire ou administrative, pour quelque motif que ce soit;
- c) ne pas considérer ce qui précède dans les promotions futures, rétrogradations, mises à pied, etc., ou dans l'avancement auquel un salarié aurait normalement droit.

6. POURSUITES JUDICIAIRES

Considérant les événements se rattachant de près ou de loin à l'arrêt de travail, l'Employeur et l'Union s'engagent à retirer toute poursuite, action, recours, réclamation, procédure ou plainte devant quelque organisme ou tribunal que ce soit contre les salariés, représentants, agents, officiers, patronal ou syndical, concernant leur action ou omission et de n'intenter aucune poursuite, action, recours, réclamation, procédure ou plainte, devant quelque organisme ou tribunal que ce soit et de mandater ou recommander à aucun tiers en son lieu et place pour ce faire relativement à la grève et aux événements qui y sont reliés de même qu'à ses conséquences.

Le présent paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher un salarié ou l'Union de se prévaloir des recours prévus à la présente convention collective.

7. RAPPEL AU TRAVAIL

A compter du 29 juin 1984 et durant les cinq (5) jours ouvrables suivant cette date, l'Employeur s'engage à rappeler au travail, conformément aux dispositions prévues à la nouvelle convention collective, les salariés dont il aura besoin pour effectuer ses opérations dans les fonctions qu'ils occupaient le 1^{er} juin 1984.

Toutefois, les salariés non rappelés dans les délais prévus au paragraphe précédent seront considérés en mise à pied à compter du 29 juin 1984.

Le salarié qui se croit lésé pourra, dans les quinze (15) jours de calendrier de la naissance des faits y donnant lieu ou de la connaissance de ces faits, se prévaloir des recours prévus à la nouvelle convention.

Aucun grief ne sera recevable contre l'Employeur du fait par ce dernier d'avoir rappelé, durant les périodes précitées, un salarié ayant moins d'ancienneté qu'un autre salarié.

8. GENERALITES

- a) Pour l'application rétroactive de la nouvelle formule pour l'acquisition de la rémunération des jours fériés, les salariés qui n'étaient pas en mise à pied le 1^{er} juin 1984 et qui n'auront pas repris le travail avant le 1^{er} juillet 1984 auront droit à la moitié (1/2) de la rémunération prévue à l'article 15.01 b) de la convention. Ceux qui auront repris le travail avant le 1^{er} juillet 1984 auront droit à la pleine rémunération.
- b) L'Employeur s'engage à libérer sans solde un salarié obligé de se présenter devant tout tribunal ou organisme pour quelque fin que ce soit et à accorder à tel salarié le temps nécessaire afin qu'il se conforme aux exigences de notre système judiciaire concernant tous les événements reliés à la grève, ainsi qu'à ses conséquences. Lorsque les fins de la justice auront été rencontrées, le salarié reprend la fonction occupée avant son absence, qui en tout temps est autorisé par l'Employeur.
- c) De plus, un arbitre a juridiction sur toute clause du protocole qui ne serait pas une condition de travail au sens du code du travail, de la convention collective ou de la jurisprudence.

9. INTERPRETATION

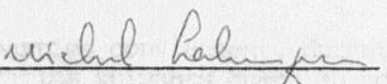
Les sections de ce protocole doivent s'interpréter d'une façon globale et non pas d'une façon limitative à la numérotation des sections.

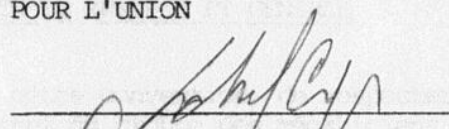
Les dispositions du présent protocole ont préséance sur toute autre disposition inconciliable de la convention collective.


SIGNEE A MONTREAL, CE 6^E JOUR DU MOIS DE JUILLET 1984.

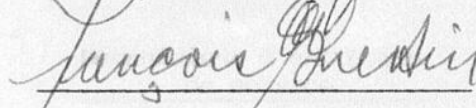
POUR LA COMPAGNIE

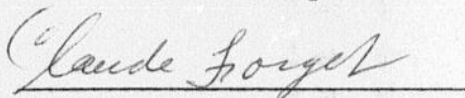
POUR L'UNION

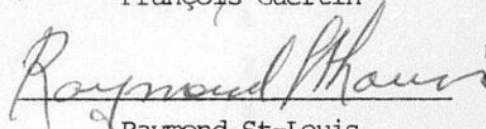

Michel Labrecque


Michel Cyr


Richard Jacques


François Guertin


Claude Forget


Raymond St-Louis

LETTRE D'ENTENTE

Vacances permanentes

S'il y a une vacance permanente, pour un poste inclus dans les ratios établis ci-haut, le poste sera attribué à un salarié de la même fonction.

ENTRE:

MIRON INC.

ET: DU MOIS DE JUILLET 1964.

L'UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE, LOCAL 791

POUR LA GARANTIE DES RATIOS DES MECANICIENS D'ENTRETIEN DE SERVICE ET GENERAL

Les parties conviennent, durant la vie de cette convention, de respecter les ratios suivants quant au nombre de postes du groupe des mécaniciens d'entretien général et de service:

<u>Mécaniciens d'entretien général</u>	<u>Mécaniciens d'entretien de service</u>
3 et 4	1
5 et 6	2
7 et 8	3
9 et 10	4
11 et 12	5
13 et 14	6
15 et 16	7
17 et 18	8
19 et 20	9
21 et 22	10
23 et 24	11
25 et 26	12

Remplacements de vacances annuelles/maladie/accident

Si un remplacement est nécessaire, il sera fait par un salarié de la même fonction. Si le remplacement n'est pas nécessaire, le poste sera considéré comme existant aux fins des ratios et comblé lorsque le salarié sera de retour au travail

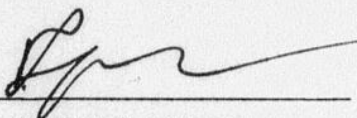
Vacance permanente

S'il y a une vacance permanente dans un poste inclu dans les ratios établis ci-haut, le poste sera comblé par un salarié de la même fonction.

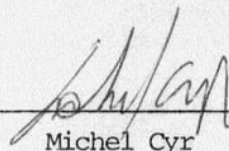
SIGNEE AU NOM DES PARTIES PAR LEUR REPRESENTANT DUMENT AUTORISE, CE 6^{ème} JOUR DU MOIS DE JUILLET 1984.

POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION



Richard Jacques



Michel Cyr

INTRODUCTION

Le présent manuel a été rédigé pour aider la compagnie et l'union à :

Le présent manuel sert à analyser, décrire les fonctions, déterminer leur valeur relative et à les classer en conséquence.

Le manuel complète la convention collective de travail intervenue entre la compagnie Miron Inc. et l'union des opérateurs de machinerie lourde du Québec (local 791).

Le manuel ne peut abolir aucune des fonctions de l'union. Les fonctions peuvent être actives ou inactives.

Les fonctions qui n'avaient pas été abolies avant le 1^{er} janvier 1974 sont considérées comme étant des fonctions actives.

Le manuel est le résultat de l'évaluation des changements intervenus dans la convention.

Les fonctions de l'union sont les suivantes :

Le manuel est destiné à servir de guide pour l'évaluation des fonctions et pour l'établissement des échelles de salaire.

Le manuel est le résultat de l'évaluation des fonctions de l'union.

Le manuel est destiné à servir de guide pour l'évaluation des fonctions et pour l'établissement des échelles de salaire. Le manuel est le résultat de l'évaluation des fonctions de l'union.

Le manuel est destiné à servir de guide pour l'évaluation des fonctions et pour l'établissement des échelles de salaire. Le manuel est le résultat de l'évaluation des fonctions de l'union.

Section 1 - But

1.01 Le présent manuel a été rédigé pour aider la compagnie et l'union à:

- a) conserver les principes et dispositions qui sont les fondements d'une structure équitable des salaires;
- b) maintenir l'ensemble de descriptions et évaluations servant de base à la structure des salaires;

La compagnie ne peut donc abolir aucune des fonctions du manuel. Elles peuvent cependant être actives ou inactives.

Les fonctions qui n'avaient pas été abolies avant le 1^{er} janvier 1984 sont considérées comme étant soit actives, soit inactives.

- c) adapter les descriptions et les évaluations aux changements selon la procédure prévue à la convention.

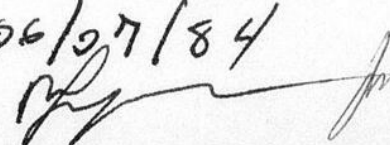
Section 2 - Glossaire

2.01 Dans le présent manuel, les expressions ou termes suivants signifient:

- a) Classement: La méthode utilisée pour classer dans un groupe de traitements une fonction suivant le nombre de points obtenus lors de son évaluation.
- b) Convention: La convention collective de travail entre la compagnie et l'union quant aux salaires et autres conditions de travail.
- c) Description de fonction: Document officiel identifiant pour une fonction donnée, le service ou la section, le titre de la fonction, son but, l'équipement et les outils qui s'y rattachent, le ou les matériau(x) manipulé(s), utilisé(s) et/ou ouvré(s), la supervision reçue, la responsabilité de supervision ainsi que le sommaire des tâches principales.

Note: Il est entendu que la description d'une fonction reflète les éléments généraux du travail accompli et ne doit pas être considérée comme une description détaillée de toutes les tâches à accomplir. Toutefois, la tâche ayant une influence sur l'évaluation de la fonction doit apparaître à la description.

Le 3 juillet 1984

06/07/84
 C. 06/07/84 ...13

2.01 (suite)

- d) Echelle salariale: Echelle des taux horaires établie pour chacune des classes de fonction.
- e) Evaluation: L'attribution de valeurs numériques à une fonction donnée suivant les règles énoncées au présent manuel.
- f) Evaluation de fonction: L'ensemble des valeurs numériques accordées à une fonction donnée selon le manuel et servant à déterminer le classement de cette fonction.
- g) Fonction: Poste ou groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes ou les plus significatives sont équivalentes; elles sont décrites dans la nomenclature en annexe à la convention.
- h) Manuel: Le présent manuel conjoint d'évaluation.
- i) Modification: Tout changement à une fonction ou aux conditions dans lesquelles elles s'exécutent qui peut affecter un ou des facteur(s) d'évaluation.
- j) Poste: Assignation particulière du salarié dans le cadre général de sa fonction.
- k) Reclassement: La méthode utilisée pour changer le classement d'une fonction suite à une réévaluation.
- l) Réévaluation: Un changement à l'évaluation d'une fonction rendu nécessaire par une modification à la description de ladite fonction.
- m) Salarié: Toute personne pour qui l'union et l'agent négociateur en vertu de la convention.
- n) Tâche: Toute activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé.

Section 3 - Mécanisme régissant la description et l'évaluation des fonctions

- 3.01 La description adéquate des fonctions est de la première importance. La description sert à consigner les conditions qui sont à l'origine du classement initial, et à juger les changements subséquents du contenu de la fonction découlant de conditions nouvelles ou modifiées.
- 3.02 L'évaluation et le classement d'une fonction selon le présent manuel nécessite que l'on porte un jugement sur la formation, les aptitudes, la dextérité, les responsabilités, les exigences et les conditions de travail qu'elles comportent. Aussi, en vue de réduire au minimum les erreurs de jugement possibles tout en conservant une méthode de travail pratique, on doit évaluer les fonctions en utilisant les facteurs suivants:
- a) Facteur 1: Formation préparatoire
 - b) Facteur 2: Formation et expérience professionnelles
 - c) Facteur 3: Dextérité mentale
 - d) Facteur 4: Dextérité manuelle
 - e) Facteur 5: Responsabilité: matériau(x)
 - f) Facteur 6: Responsabilité: outils et équipements
 - g) Facteur 7: Responsabilité: opérations
 - h) Facteur 8: Responsabilité: sécurité d'autrui
 - i) Facteur 9: Effort mental
 - j) Facteur 10: Effort physique
 - k) Facteur 11: Milieu de travail
 - l) Facteur 12: Risques
- 3.03 Les facteurs définissent les critères de base qui servent à classer les fonctions en utilisant les éléments qui composent ces dernières.
- 3.04 Le classement des fonctions a pour but:
- a) de classer, dans le même groupe de traitements, les fonctions dont le contenu est équivalent en substance sans égard ni à l'endroit du travail ni aux employés affectés à chacune d'elles;

3.04

(suite)

- b) d'en réduire la quantité au plus petit nombre pratique;
- c) d'établir une relation équitable entre les salaires des différentes fonctions;
- d) d'établir une base permettant de mesurer périodiquement les changements qui ont affecté la valeur préalablement accordée à une fonction relativement à un ou plusieurs facteur(s) d'évaluation. Ces changements peuvent être relatifs soit au contenu de la fonction soit à tout autre élément pouvant en influencer l'évaluation selon la méthode de reclassement.
- e) de permettre la mise en application de l'échelle salariale.

3.05

Dans l'utilisation des facteurs, on applique les règles suivantes:

- a) étudier la fonction et non l'employé;
- b) évaluer et classer la fonction sans tenir compte des taux de salaire existants;
- c) déterminer le degré à accorder à la fonction pour chaque facteur en considérant les éléments spécifiques de chaque fonction, la description de chaque degré de chaque facteur;
- d) évaluer chaque facteur au niveau ou au-dessus du niveau d'une exigence minimum qu'on appelle "base". Le niveau de base n'a pas de valeur numérique puisque le système ne détermine que le rang relatif des fonctions;
- e) évaluer la fonction en tenant compte du genre de travail accompli et des circonstances environnantes lorsque l'employé accomplit son travail normalement;
- f) déterminer l'évaluation totale d'une fonction en additionnant les points obtenus à chaque facteur. La démarcation des groupes s'établit de la façon suivante:
 - de la base à 1.4 point, la fonction est classée au groupe 1,

3.05 (suite)

Niveau

- f) - de 1.5 point à 2.4 points, la fonction est classée au groupe 2
- de 2.5 points à 3.4 points, la fonction est classée au groupe 3
- etc.

Ce plan ne comporte aucune interpolation entre les degrés de chaque facteur;

- g) si, par la suite, une fonction subit une modification et nécessite une réévaluation, il faut ne tenir compte que des facteurs touchés par la modification.

3.06 Reclassement

Il y a reclassement lorsqu'une ou une suite de modification(s) entraîne une ou des réévaluation(s) totalisant au moins 1.0 point. Une nouvelle description et une nouvelle évaluation sont alors rédigées et le reclassement de la fonction avec son nouveau taux de salaire correspondant entre en vigueur à partir de la date de la dernière modification entraînant changement de l'évaluation sous réserve des dispositions de la convention.

FACTEUR 1 - FORMATION PREPARATOIRE

Considérer l'aptitude nécessaire pour assimiler la formation et exercer le jugement requis pour accomplir le travail d'une façon satisfaisante. Cette aptitude peut être innée ou provenir de l'instruction ou d'études personnelles.

<u>Niveau</u>	<u>L'occupation exige l'aptitude pour apprendre à:</u>	<u>Valeur numérique.</u>
A	Exécuter les instructions simples, verbales ou écrites nécessaires à l'accomplissement d'un travail manuel répété, ou d'un travail non répété mais surveillé de près. Faire des rapports simples tels que fiches de pont roulant et cartes de production. Opérer des machines simples et faire des ajustements simples et limités. Se servir d'appareils de mesure tels que balances, règles, jauges et graphiques dans l'accomplissement du travail où les gestes à poser sont évidents. Opérer un équipement mobile motorisé dans l'accomplissement de travaux simples exigeant peu de jugement.	Base
B	Faire un travail non répété ou semi-répété dont les résultats exigent l'exercice du jugement. Conduire ou diriger trois aides ou plus dans diverses tâches simples. Exercer son jugement dans le fonctionnement d'un équipement mobile motorisé desservant plusieurs unités ou accomplissant des tâches diverses. Faire le montage et opérer des machines ou des procédés exigeant des ajustements variés. Incrire des données détaillées sur des formules standard ou écrire des rapports basés sur l'observation et le jugement.	.3
C	Faire des réparations générales à l'équipement impliquant la connaissance des principes de mécanique ou d'électricité. Interpréter les dessins détaillés d'assemblage et de pièces complexes, comme l'exige un travail de compagnon. Diriger le fonctionnement d'une unité complexe de production qui détermine la dimension, la forme, l'analyse ou la propriété physique du produit. Organiser les détails et les procédés d'un travail complexe pour obtenir les résultats désirés.	1.0

Le 12 août 1980

FACTEUR 2 - FORMATION ET EXPERIENCE PROFESSIONNELLES

Considérer le temps requis pour apprendre à faire un travail d'une qualité acceptable et d'une quantité suffisante pour justifier la continuation de l'emploi. En plus du temps nécessaire consacré à l'occupation qu'on classifie, considérer le temps nécessaire consacré au travail directement connexe. Il faut baser la durée totale sur un progrès continu. La durée totale est généralement inférieure au temps passé à cette occupation et aux occupations connexes. Le temps pendant lequel un employé reste à une occupation à cause d'un roulement insuffisant dans les occupations supérieures, n'est pas considéré comme faisant partie du temps de formation.

<u>Niveau</u>	<u>Nombre de mois pour acquérir la compétence</u>	<u>Valeur numérique</u>
A	Jusqu'à 2 mois inclusivement	Base
B	3 à 6 mois inclusivement	.4
C	7 à 12 mois inclusivement	.8
D	13 à 18 mois inclusivement	1.2
E	19 à 24 mois inclusivement	1.6
F	25 à 30 mois inclusivement	2.0
G	31 à 36 mois inclusivement	2.4
H	37 à 48 mois inclusivement	3.2
J	49 mois et plus	4.0

Le 12 août 1980

FACTEUR 3 - DEXTERITE MENTALE

Considérer l'aptitude mentale, la connaissance du travail, le jugement et l'ingéniosité requis pour concevoir, raisonner et organiser les détails d'une occupation, sans avoir recours à la surveillance.

<u>Niveau</u>	<u>Compétence requise</u>	<u>Valeur numérique</u>
A	Faire des travaux de routine simples et répétés. Faire un triage simple. Ne modifier la routine que sous étroite direction	Base
B	Modifier de façon mineure la routine ou l'ordre à suivre dans un travail répété exigeant une sélection, une mise en position, et la reconnaissance de défauts évidents ou d'ajustements quand les tolérances sont lâches.	1.0
C	Accomplir des travaux de semi-routine impliquant certains changements de détails et exigeant du jugement. Trier le matériel selon la dimension, le poids ou l'apparence.	1.6
D	Résoudre des problèmes impliquant le montage et l'opération d'un équipement modérément complexe. Se servir considérablement de son jugement dans l'opération de l'équipement. Se servir considérablement de son jugement dans la sélection et l'emploi du matériel, des outils et de l'équipement, dans les travaux de construction, d'érection ou d'entretien.	2.2
E	Organiser et diriger l'opération d'une grande unité de production complexe. Raisonner et organiser des problèmes d'opérations. Organiser les détails du travail à partir de dessins complexes.	2.8
F	Analyser et organiser des travaux complexes non-répétés, devant être exécutés par des travailleurs qualifiés.	3.5

Le 12 août 1980

FACTEUR 4 - DEXTERITE MANUELLE

Considérer la capacité et la dextérité, physiques ou musculaires requises dans l'exécution d'un travail donné comportant l'usage d'outils, de machines et d'équipement.

<u>Niveau</u>	<u>Compétence requise</u>	<u>Valeur numérique</u>
A	Employer des outils ordinaires ou lourds tels que barres, clés, pelles, crochets, etc., pour l'exécution de travaux simples ou grossiers ou lorsque la dextérité et la vitesse n'ont pas une importance particulière. Manoeuvrer des interrupteurs, des valves et des leviers de contrôle simples. Manipuler des matériaux ordinaires. Employer des élingues ou des chaînes pour accrochage simple à un pont roulant.	Base
B	Employer de grosses clés, masses, tenailles à main et outils lourds à une vitesse normale dans une variété de travaux. Employer des jauges et de petits outils de façon routinière. Employer un chalumeau dans un coupage rudimentaire. Manoeuvrer des contrôles variables tels que rhéostats et leviers pour contrôler le mouvement des machines ou le passage du matériel dans un équipement exigeant des secousses, une régulation fréquente et des ajustements précis. Faire des ajustements et des réparations simples aux machines et à l'équipement. Faire le montage d'un équipement lorsque l'usage d'outils et de jauges est simple et routinier.	..5
C	Employer plusieurs outils manuels ou outils de compagnon dans du travail d'assemblage tel que garniture de poches, simple menuiserie ou ajustage de tuyaux, ou dans l'ajustement de machines ou d'équipement lorsque des tolérances serrées sont requises. Faire de la soudure simple au gaz ou à l'arc. Employer un chalumeau de coupage à la main pour brûler selon des tracés de précision. Régler et opérer de façon routinière des machines-outils pour surfacer, percer et fraiser, etc. Manipuler les contrôles de machines complexes, à une vitesse rapide entraînant un haut degré de coordination. Accomplir des tâches manuelles telles que la mise en position, l'assemblage, etc., à une vitesse régulière et exigeant un haut degré d'exactitude et de dextérité.	1.0

Le 12 août 1980

FACTEUR 4 - DEXTERITE MANUELLE (suite)

<u>Niveau</u>	<u>Compétence requise</u>	<u>Valeur numérique</u>
D	Employer des outils de compagnon dans une grande variété de travaux difficiles impliquant des tolérances serrées. Forger des formes complexes sans matrice ni gabarit. Finir des moules de sable, noyaux, etc., complexes	1.5
E	Exécuter selon des tolérances serrées des formes difficiles, impliquant une maîtrise musculaire précise et un doigté délicat, comme la fabrication et l'assemblage de très petites pièces, la réparation d'instruments de précision, etc.	2.0

Niveau de compétence requis pour l'exécution de ces tâches

A - Exécuter un travail de précision à l'aide d'outils de précision de 300.

B - Exécuter un travail de précision à l'aide d'outils de précision de 200.

C - Exécuter un travail de précision à l'aide d'outils de précision de 100.

D - Exécuter un travail de précision à l'aide d'outils de précision de 50.

E - Exécuter un travail de précision à l'aide d'outils de précision de 25.

Le 12 août 1980

FACTEUR5 - RESPONSABILITE: MATERIAU(X)

Considérer l'obligation qu'impose soit l'autorité ou la nature du travail de prévenir les pertes dues au matériel endommagé. La responsabilité n'existe qu'en autant qu'elle est contrôlable par le travailleur, c'est-à-dire, en autant que les dommages soient le résultat direct d'un acte ou d'une négligence du travailleur au travail. Le matériel est ce sur quoi on travaille en fait; pas toujours un produit: dans l'entretien c'est l'équipement sur lequel travaillent les travailleurs préposés à l'entretien. Cet élément comprend, en plus du produit, le matériel de fabrication tel que combustible, acide, huile à trempage, etc. Pour le travail de service, on ne doit considérer comme matériel que le matériel manié ou fourni, comme l'huile, l'air, le gaz, l'eau, etc. On doit considérer à la fois le soin requis et la perte monétaire probable. L'évaluation du coût d'une erreur doit tenir compte de la probabilité de sa détection. Déterminer le niveau selon le degré de soins requis par l'élément du travail qui cause le dommage évalué. Le calcul du coût d'une erreur doit inclure le temps pendant lequel normalement, elle se continuera avant sa détection, jusqu'à un maximum d'une équipe de production. En déterminant la perte, considérer le coût de la réparation ou du remplacement et la valeur de récupération. Mettre en chiffres ronds la valeur du matériel qu'on considère dans l'industrie comme normale (reflétée dans la description et la classification des occupations servant de repères et spécimens) plutôt que le vrai coût dans l'usine.

<u>Niveau</u>	<u>Exigences de l'occupation</u>	<u>Valeur numérique</u>	
A	Accomplir un travail où un dommage n'est pas probable. Travailler avec du matériel difficile à endommager.	Moins de \$50. Base	
B	Exercer un soin ordinaire pour prévenir des dommages. Manipuler à la main le matériel pour le mettre sur une unité ou l'en enlever. Manier ou transporter mécaniquement un matériel difficile à endommager. Accomplir des occupations répétées avec tolérances et spécifications lâches.	50	.3
		100	.4
		250	.8
		500	1.2
		1000	1.8
		Plus de 1000	2.3
C	Surveiller de près pendant une partie d'une équipe de production. Monter et opérer une unité de production à long cycle et dont les spécifications sont obtenues en partie par contrôle mécanique. Faire un travail répété qu'il faut surveiller de près seulement en vérifiant les tolérances du produit. Manier et transporter mécaniquement un matériel sujet à être endommagé par l'équipement de manutention.	50	.5
		100	.7
		250	1.2
		500	1.8
		1000	2.5
		1500	3.1
		Plus de 1500	3.7

Le 12 août 1980

Le 12 août 1980

FACTEUR 5 - RESPONSABILITE: MATERIAU(X)(suite)

<u>Niveau</u>	<u>Exigences de l'occupation</u>	<u>Valeur numérique</u>	
D	Surveiller de près pendant la majeure partie d'une équipe de production. Monter et opérer des unités ayant une variété de détails exigeant des ajustements et vérifications fréquents pour déterminer la dimension, la forme, le fini ou les propriétés physiques du produit. Inspecter et classifier un produit fini. Faire un travail de compagnon exigeant des vérifications fréquentes et des tolérances serrées.	50	.8
		100	1.1
		250	1.6
		500	2.4
		1000	3.5
		1500	4.5
		2000	5.3
		3000	7.0
		Plus de	
		3000	8.5
E	Surveiller de très près. Etre responsable du produit d'unités complexes exigeant une vérification constante. Faire un travail de compagnon comportant un haut degré de précision ou une variété de détails.	50	1.2
		100	1.6
		250	2.3
		500	3.2
		1000	4.5
		1500	5.6
		2000	6.7
		3000	8.5
		Plus de	
		3000	10.0

FACTEUR 6 - RESPONSABILITE: OUTILS ET EQUIPEMENT

Considérer l'obligation pour le travailleur d'être soigneux et attentif pour prévenir l'endommagement des outils et de l'équipement avec lesquels il travaille effectivement ou qui tombent sous son contrôle. Le degré de responsabilité est déterminé par la probabilité et le coût des dommages qui peuvent se produire à un moment donné. L'équipement installé ou réparé par les travailleurs affectés à l'entretien est considéré comme un matériel et crédité sous "Responsabilité: matériau(x)."

<u>Niveau</u>	<u>Exigences de l'occupation</u>	<u>Dommage probable</u>	<u>Valeur numérique</u>
A	Faible probabilité de dommages. Employer des outils manuels ou un équipement simples. Employer ni outils ni équipement.		Base
B	Une certaine attention et un certain soin requis. Reconnaître les troubles évidents et arrêter les machines de routine et les outils manuels à moteur afin de prévenir ou minimiser les dommages. Employer des outils sujets à être endommagés tels que micromètres, calibres, jauges, etc.	bas	.2
		moyen	.3
		élevé	.5
C	Une attention et un soin modérés requis. Prévenir les dommages aux matrices, aux instruments et rouleaux de coupage à moteur pendant qu'ils travaillent le matériel. Prévenir les dommages à une machine ou à des lignes de production de taille moyenne pendant le montage. Prévenir les dommages à l'équipement mobile léger tel que tracteurs, camions et ponts roulants légers.	bas	.4
		moyen	.7
		élevé	1.0
D	Grande attention et soin requis. Prévenir des dommages à des machines et lignes de production complexes et rapides. Prévenir des dommages à l'équipement mobile lourd tel que grues-locomotives et pont roulant puissants.	bas	.7
		moyen	1.5
		élevé	2.0
E	Un degré soutenu et élevé de soin et d'attention requis. Prévenir des dommages à un équipement coûteux quand la responsabilité repose sur l'opérateur et non entièrement sur des appareils automatiques. Contrôler des conditions qui changent rapidement et exigent une action immédiate pour éviter des dommages.	bas	1.0
		moyen	2.0
		élevé	3.0
F	Un soin extrême requis. Prévenir des dommages à l'équipement lorsqu'on est responsable non seulement de ses propres actions mais aussi de celles des autres dans l'opération de grandes unités complexes. Prévenir des dommages à un équipement exigeant un jugement expert et des réactions rapides et exactes.	bas	1.5
		moyen	3.0
		élevé	4.0

FACTEUR 7 - RESPONSABILITE: OPERATIONS

Considérer l'obligation qu'on impose au travailleur d'utiliser les capacités de l'équipement ou du procédé en maintenant son allure et la vitesse de la machine. Ceci comprend l'organisation, l'instruction et la direction du travail des autres.

Considérer l'importance de l'équipe et le travail d'équipe requis, l'importance et la dimension de l'équipement et le degré de contrôle exercé par le travailleur au travail. Un excédent de capacité et des possibilités d'entreposage entre les opérations de production sont des indices précis abaissant la classification de cet élément.

<u>Niveau</u>	<u>Exigences de l'occupation</u>	<u>Valeur numérique</u>
A	Peu ou pas de responsabilité dépassant l'utilisation de son propre temps. Travailler comme membre d'une équipe, à du travail simple surveillé de près. Travailler à des occupations simples et hautement standardisées avec peu d'équipement ou sans que d'autres opérations en dépendent de près.	Base
B	Travailler sur une unité de production comme membre d'une équipe accomplissant un travail simple et routinier lorsque le maintien de la production exige une certaine coordination avec les autres membres de l'équipe ou avec le procédé.	.5
C	Etre responsable de l'opération d'une unité de transformation, petite ou individuelle, exigeant une continuité de production. Accomplir un travail de compagnon ou d'atelier d'entretien, tel que l'opération de machines-outils complexes. Manier du matériel allant à, ou venant d'unités de transformation en se servant d'un équipement mobile motorisé tel que ponts roulants et tracteurs. Accomplir des opérations, soit auxiliaires ou de service, lorsqu'elles sont étroitement reliées aux unités ou aux procédés de production.	1.0
D	Opérer une unité de production de taille moyenne qui n'est pas reliée de près à d'autres opérations; avoir plusieurs aides. Etre responsable de l'accomplissement de travaux d'entretien assigné sur de grandes unités de production. Etre responsable de la continuité des opérations sur un certain nombre de petites unités de production.	2.0
E	Opérer une partie importante d'une unité majeure de production. Opérer une unité de production de grandeur moyenne lorsque reliée de près à d'autres opérations. Etre responsable de la continuité des opérations sur un certain nombre d'unités de production de taille moyenne.	3.0

FACTEUR 7 - RESPONSABILITE: OPERATIONS (suite)

<u>Niveau</u>	<u>Exigences de l'occupation</u>	<u>Valeur numérique</u>
F	Avoir la haute responsabilité d'organiser des travaux complexes, en vue de satisfaire au programme de production. Avoir la haute responsabilité de la continuité des opérations sur une grande unité de production.	4.0
G	Déterminer l'allure et assumer avec la surveillance la responsabilité conjointe de la production d'une grosse unité.	5.0
H	Etre responsable d'obtenir le maximum de production d'une unité majeure de production.	6.5

Le 12 août 1980

FACTEUR 8 - RESPONSABILITE: SECURITE D'AUTRUI

Considérer le degré de soin qu'exigent la nature du travail et le milieu où il s'accomplit, afin d'éviter ou de prévenir les blessures à autrui. On ne doit considérer que la négligence ou les actes directs de la personne accomplissant le travail. On suppose l'observation des règlements de sécurité par les autres travailleurs et le bon ordre de tous les appareils de sécurité dont l'occupation n'est pas directement responsable.

<u>Niveau</u>	<u>Caractéristiques de l'occupation</u>	<u>Valeur numérique</u>
A	Peu de soin requis pour prévenir les blessures à autrui. Travailler dans un endroit ou sur une machine où les autres sont rarement exposés aux dangers de l'occupation. Accomplir un travail exposant une autre personne, telle qu'un aide, où la probabilité et la gravité probable d'accidents sont minimales.	Base
B	Le soin et l'attention ordinaires sont requis pour prévenir les blessures à autrui. Accrochage occasionnel à des ponts roulants. Un travail coordonné de groupe ou d'équipe, où les actes d'un individu peuvent blesser les autres. Opérer un équipement lorsque d'autres sont occasionnellement exposés.	.4
C	Un soin et une attention considérables sont requis pour prévenir les blessures à autrui. L'accrochage ordinaire à des ponts roulants. Opérer un équipement mobile motorisé lorsque d'autres sont exposés mais où la probabilité d'accidents est faible. Manier des gaz ou des liquides inflammables lorsque des mesures de protection minimisent la probabilité de feu ou d'explosion.	.8
D	Un degré haut et soutenu d'attention et de soin est requis pour prévenir les blessures à autrui. Accrochage à des ponts roulants exigeant un élinage difficile. Opérer un équipement mobile motorisé dans un endroit congestionné. Responsable du passage d'électricité ou de vapeur, ou de l'opération de vaisseaux à haute pression lorsque d'autres sont exposés aux accidents. Contrôler les unités ou l'équipement maniant ou traitant des matériaux explosifs ou en fusion lorsque d'autres personnes sont exposées mais que la probabilité d'un accident est faible.	1.2
E	Un soin et un jugement exceptionnels sont requis pour prévenir les blessures à autrui. Manier, contrôler ou transporter un matériel explosif, en fusion, ou hautement inflammable, exposant d'autres personnes à des blessures graves.	2.0

Le 12 août 1980

FACTEUR 9 - EFFORT MENTAL

Considérer la concentration et l'attention, mentales ou visuelles, qu'exige l'occupation dans l'accomplissement du travail à aliure normale. Choisir le niveau qui décrit le mieux le degré moyen de concentration et d'attention exigé pendant la durée d'une équipe entière.

<u>Niveau</u>	<u>Exigences de l'occupation</u>	<u>Valeur numérique</u>
A	Un minimum d'application mentale requis dans l'accomplissement de travaux fortement routiniers, simples, rudimentaires ou dirigés de près. Marcher, nettoyer, manier des outils simples dans un travail rudimentaire, manier des matériaux à l'état brut, opérer des contrôles simples n'exigeant pas d'ajustement. Manier un produit à la main, pour le mettre sur une unité de transformation ou l'en enlever lorsque cela exige peu de coordination, soit avec d'autres ou avec le procédé.	Base
B	Une application légère, mentale ou visuelle, requise dans l'accomplissement d'un travail où il y a une certaine variété, mais où les diverses possibilités d'actions et de décisions à prendre sont peu nombreuses. Un travail exigeant une certaine coordination avec d'autres ou avec le procédé. Faire le montage, régler, ajuster des machines ou procédés simples; peser et compter le produit, enregistrer les données, l'accrochage ordinaire à des ponts roulants. Faire un travail de métier simple, tel que le finissage du béton, le raccordement de tuyaux, un coupage simple au chalumeau, etc. Lubrification de routine.	.5
C	Une application modérée, mentale ou visuelle requise dans l'accomplissement d'un travail manuel, dans l'opération de machines, dans des montages, dans l'inspection et les ajustements exigeant de fréquentes décisions afin de déceler et d'ajuster en conséquence les déviations de la marche appropriée des opérations. Opérer un pont roulant ou un tracteur dans des endroits congestionnés ou lorsqu'une variété considérable de mouvements est requise. Accomplir des travaux de compagnon n'exigeant pas de tolérances serrées.	1.0

Le 12 août 1980

FACTEUR 9 - EFFORT MENTAL (suite)

<u>Niveau</u>	<u>Exigences de l'occupation</u>	<u>Valeur numérique</u>
D	S'appliquer de près, mentalement ou visuellement, dans l'accomplissement de travaux de compagnon exigeant des tolérances serrées, ou dans le contrôle de machines et de procédés à une allure rapide exigeant une haute coordination ou un ajustement délicat. Organiser ou diriger des méthodes de travail ou des opérations passablement complexes qui déterminent la dimension, la forme ou les qualités physiques du produit.	1.5
E	Grande application mentale requise dans l'organisation de méthodes et de séquences de travail difficiles afin d'obtenir la dimension, la forme ou les qualités physiques du produit. Une attention visuelle d'une grande intensité dans des ajustements délicats, requise pour contrôler des opérations à haute vitesse ou pour exercer un contrôle musculaire très précis.	2.5

FACTEUR 10 - EFFORT PHYSIQUE

Considérer l'effort musculaire qu'exige l'occupation quant l'employé travaille à une allure normale. Choisir le niveau qui décrit le mieux le degré moyen d'effort musculaire requis pendant la durée d'une équipe entière de production.

<u>Niveau</u>	<u>Exigences de l'occupation</u>	<u>Valeur numérique</u>
A	Un minimum d'effort physique. Accomplir un travail très léger tel que rester assis ou debout afin d'observer, et un travail tel qu'assemblage et ajustement très légers. Organiser et diriger le travail. Peser et enregistrer.	Base
B	Un effort physique léger. Employer de légers outils manuels et manipuler des matériaux passablement légers. Opérer des contrôles tels que ceux d'un pont roulant, des valves légères. Opérer un camion ou un tracteur. Balayer, nettoyer, pelleter des matériaux légers.	.3
C	Un effort physique modéré. Manier des matériaux de poids moyen. Employer divers outils manuels de grosseur moyenne dans l'accomplissement d'un travail de compagnon. Monter dans une échelle et y travailler. Opérer des valves et des contrôles lourds. Employer une masse légère.	.8
D	Un gros effort physique. Employer des outils lourds et manier à la main des matériaux lourds. Pelleter des matériaux lourds. Utiliser un pic, de grosses barres. Opérer des outils pneumatiques lourds.	1.5
E	Un effort physique extrême. Lever, pousser ou tirer avec un effort extrême.	2.5

FACTEUR 11 - MILIEU DE TRAVAIL

Considérer les conditions générales, sauf les dangers d'accidents, dans lesquelles s'accomplit le travail et jusqu'à quel point ces conditions rendent l'occupation désagréable. Choisir dans ce tableau le niveau qui décrit le mieux les conditions moyennes de travail pour l'occupation.

<u>Niveau</u>	<u>Conditions de travail</u>	<u>Valeur numérique</u>
A	Un atelier mécanique ou un type moyen d'usine. Légèrement sale, bruyant et chauffé d'une façon inégale.	Base
B	La chaleur durant l'été à cause de la proximité de fours ou de matériaux chauds. Conditions d'intérieur et d'extérieur mais sans qu'on exige de rester dehors dans des températures extrêmes. Conditions d'extérieur, mais protégé une partie du temps par un toit, un abri ou une cabine. Un travail continuellement sale ou graisseux ou exposé à l'humidité et à certaines vapeurs et fumées.	.4
C	Toutes conditions de température où le temps est rigoureux. Présence considérable d'eau, acides, vapeurs, poussière ou lumière forte nécessitant le port de vêtements ou d'appareils protecteurs. Conditions extrêmes de saleté dans lesquelles l'homme s'enduit de saleté désagréable telle que le goudron, la peinture, etc. Une chaleur extrême à intervalles, mais pas pour des périodes prolongées. Un bruit intense pendant des périodes prolongées.	.8
D	Une chaleur d'une extrême intensité et pendant un temps considérable, ou deux ou plusieurs conditions extrêmes de chaleur, humidité, vapeur, acide, bruit, saleté désagréable ou poussière pendant des périodes prolongées, à un degré intense.	1.6
E	Une chaleur extrême approchant du point d'endurance où il est nécessaire de quitter l'entourage à intervalles réguliers.	3.0

Le 12 août 1980

Le 12 août 1980

FACTEUR 12 - RISQUES

Considérer la probabilité et la gravité des blessures auxquelles s'expose le travailleur, en supposant que le travailleur exerce un soin raisonnable en observant les règlements de sécurité.

<u>Niveau</u>	<u>Probabilités et nature des blessures</u>	<u>Valeur numérique</u>
A	Danger peu élevé d'accident et les blessures habituelles consistent en coupures, contusions et brûlures mineures. Opérer des machines, machines-outils et un équipement maniant du matériel, ou contrôler le mouvement du matériel, lorsqu'exposé à la machinerie en mouvement d'une façon occasionnelle seulement. Accomplir des occupations manuelles répétées telles que l'approvisionnement ou l'empilage de produits ou de matériaux.	Base
B	Danger modéré d'accident et les blessures probables consistent en coupures, contusions et fractures graves telles qu'il s'en produit quand on fait l'accrochage routinier à des ponts roulants, quand on conduit un camion ou un tracteur, quand on fait l'ajustement régulier d'une machinerie ou d'un produit en mouvement. Exposé à des chutes telles qu'il peut s'en produire quand on marche ou on grimpe sur des coffres, des chariots de matériel et des échafaudages bas. Occasionnellement exposé à des objets chauds, qui peuvent causer des brûlures modérées. Exposé à des objets projetés, tels qu'éclats et écailles. Manier ou travailler près de liquides ou de gaz caustiques, inflammables ou volatiles (Réservoirs fermés ou tuyaux)	.4
C	Exposé à des brûlures par l'éclaboussement du métal en fusion. Manipuler régulièrement un produit chaud avec tenailles ou crochets. Manier ou contrôler des liquides caustiques, inflammables ou volatiles. (Vaisseaux ouverts ou manquement de récipients). Exposé à des chutes telles qu'il peut s'en produire en travaillant sur échafaudages, structures et toits élevés. Occasionnellement exposé à un haut voltage d'électricité. Exposé à des blessures graves provenant de l'accrochage à des ponts roulants avec des appareils difficiles de montage ou de levée. Accomplir un travail d'entretien difficile amenant à grimper et à faire des montages afin de réparer, monter ou démonter de l'équipement et des moulins. Grimper sur du matériel roulant en mouvement.	.8

FACTEUR 12 - RISQUES (suite)

<u>Niveau</u>	<u>Probabilités et nature des blessures</u>	<u>Valeur numérique</u>
D	Exposé à des brûlures graves en maniant, transportant ou contrôlant l'écoulement du métal en fusion.	1.2
E	Fréquemment exposé à des risques où le défaut d'exercer des précautions et un jugement exceptionnels peut causer un accident entraînant l'invalidité totale ou la mort.	2.0

Le 12 août 1980

Méthode utilisée pour le calcul du facteur 2 (formation et expérience professionnelles)

Le calcul du temps crédité à ce facteur comprend la combinaison des trois (3) volets suivants:

- formation scolaire ou académique
- apprentissage
- temps de perfectionnement.

Chacun de ces volets doit refléter fidèlement les besoins de l'entreprise pour la fonction concernée.

Formation scolaire ou académique

Ce volet comprend les mois d'étude nécessaires au-delà d'un Secondaire III pour acquérir la formation requise permettant accès au poste concerné. L'année académique est limitée à 9 mois pour exclure les périodes de vacances, congés etc.

Le total net des mois d'étude est crédité à 50%.

Apprentissage

Toute fonction exigeant une formation sur place pour permettre d'acquérir les connaissances pratiques et la dextérité nécessaire est considérée sous ce volet. Partout où une durée d'apprentissage est décrétée par le Ministère du Travail du Québec, cette valeur est utilisée (ex.: la licence C de l'électricien d'entretien exige 8,000 heures).

Le total net des heures est ramené en mois et crédité à 33 1/3%.

Temps de perfectionnement

Ce volet couvre principalement des fonctions à niveaux multiples (ex.: mécanicien d'équipement motorisé). Il comprend aussi le temps d'adaptation à nos lieux qui s'applique lorsque cette adaptation ne s'est pas faite durant l'apprentissage. Il s'applique donc particulièrement pour permettre de distinguer d'un niveau à un autre dans les métiers et les fonctions spécialisés. Ce temps est calculé en mois écoulés.

Le total net des mois est crédité à 25%.

Le temps accordé au facteur 2 est la somme des valeurs nettes créditées à chacun des trois volets. Si cette somme s'exprime en nombre fractionnaire, la valeur est arrondie à l'unité suivante (ex.: 3 1/16 mois donne 4 mois).

Le 12 août 1980

DÉPÔT

53945

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6978-13
Date	Signature: 86-09-12 Reception: 86-09-13	Durée	Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Opérateurs de Machinerie Lourde local 791 8350 boul St-Michel Montréal, Qué H1Z 4G3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Miron Inc Att.: M. Jacques Leroux Dir. Ressources-Humaines 2201 Crémazie Est Montréal, Qué H1Z 2C1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Môme & Usine de la Côte Noire, Brossard Région <u>06-06</u> Activité <u>0083 (1)</u> Affiliation <u>9</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

ENTENTE: M. Robert Racine

Signature: **Pierrette David /sg** Date: **86-09-26**

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

RECHERCHE

SIGNÉE AU NOM DES PARTIES PAR LEURS REPRÉSENTANTS DUMENT AUTORISÉS, CE DOUZIÈME JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 1986.

Francis Boudin
Robert Racine
Levesque

Jacques Leroux
Richard Tortaille

86 SEP 19 14 22

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: MIRON INC.

ET: L'UNION DES OPÉRATEURS DE
MACHINERIE LOURDE, LOCAL 791

Monsieur Robert Racine

Les parties s'entendent:

- 1° De modifier le congédiement de monsieur Robert Racine, datée du 10 octobre 1985, en une suspension commençant le 10 octobre 1985 et se terminant le 15 août 1986.
- 2° D'affecter monsieur Racine à un poste de chauffeur de véhicule sur le site de la compagnie seulement. Cette dernière restriction s'applique pour une période minimale de trois (3) mois, et peut aller jusqu'à six (6) mois, la durée étant déterminée selon son comportement personnel.
- 3° Que monsieur Racine pourra, en tout temps, être congédié pour une offense de même nature ou de nature semblable.
- 4° Que monsieur Robert Racine devra renoncer à recourir à la procédure de grief et d'arbitrage s'il est congédié pour les motifs cités au paragraphe précédent et que l'employeur pourra, en tout temps, invoquer à son appui cette entente et tout autre élément au dossier de monsieur Racine, nonobstant toute disposition contraire à la convention collective.
- 5° Monsieur Racine s'engage à poursuivre son programme de réhabilitation et à fournir, au besoin, à l'employeur les pièces justificatives à ce sujet.
- 6° De ne pas invoquer cette lettre d'entente dans toute autre cause.

SIGNÉE AU NOM DES PARTIES PAR LEURS REPRÉSENTANTS DUMENT AUTORISÉS, CE DOUZIÈME JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 1986.

Monument J. Leduc
Louis P. Boudin
Robert Racine
J. Leduc

Jacques Leduc
Richard Tortaille

DÉPÔT

53975

Dépôt N°:

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6978-13
Date	Signature 83-01-17	Reception 83-01-20	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des opérateurs de machine-rie Lourde local 791 Att: Michel Cyr 8350 Boul. St-Michel Montréal, Québec H1Z 4G3	<input type="checkbox"/> Déposant Miron Inc. 2201 Boul. Crémazie est Montréal, Québec H1Z 2C1

Unité de négociation

Etablissement visé: même et Usine de la Côte Noire Brossard

Entente: Annexe "G" Répartition du temps supplémentaire pour les salariés travaillant aux silos d'expédition de ciment à la fonction 156

Région 06-06	Activité 0083(1)	Affiliation 9
----------------------------	--------------------------------	-----------------------------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques	Pour le commissaire général du travail		
<p>1) Vérifier...</p> <p>2) Le dossier est complet...</p> <p>3) Les copies de l'entente...</p> <p>4) Les copies de l'entente...</p> <p>5) Les copies de l'entente...</p> <p>6) Les copies de l'entente...</p> <p>7) Les copies de l'entente...</p> <p>8) Les copies de l'entente...</p> <p>9) Les copies de l'entente...</p> <p>10) Les copies de l'entente...</p> <p>11) Les copies de l'entente...</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">Signature <i>Perrrette David</i></td> <td style="width: 20%;">Date 83-03-10</td> </tr> </table>	Signature <i>Perrrette David</i>	Date 83-03-10
Signature <i>Perrrette David</i>	Date 83-03-10		

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

RECHERCHE

- vii) temps supplémentaire devant être fait après 15:00 ou 15:30 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 07:00 heures.
- viii) temps supplémentaire devant être fait entre 22:00 et 23:00 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 14:00 heures.

ANNEXE "G" - LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE POUR LES SALARIES TRAVAILLANT AUX SILOS D'EXPEDITION DE CIMENT A LA FONCTION 156

Dans le but d'assurer une répartition plus adéquate du temps supplémentaire entre les salariés travaillant aux silos d'expédition de ciment, les parties conviennent d'ajouter une exception à l'article 13.07-2) de la convention collective. Cette exception se lit comme suit:

- c) Le temps supplémentaire devant être fait pendant les périodes mentionnées plus bas sera accordé prioritairement aux salariés travaillant sur les horaires de travail précisés:
- i) temps supplémentaire devant être fait immédiatement après 23:00 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 15:00 heures
 - ii) Temps supplémentaire devant être fait immédiatement avant 06:00 heures
 - par des salariés dont le quart régulier de travail débute à 06:00 heures.
 - iii) temps supplémentaire devant être fait entre 06:00 et 07:00 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 07:00 heures.
 - iv) temps supplémentaire devant être fait après 07:00 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 23:00 heures.
 - v) temps supplémentaire devant être fait avant 14:00 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 14:00 heures.
 - vi) temps supplémentaire devant être fait entre 14:00 et 15:00 heures ou 15:30 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 06:00 heures.
 - vii) temps supplémentaire devant être fait après 15:00 ou 15:30 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 07:00 heures.
 - viii) temps supplémentaire devant être fait entre 22:00 et 23:00 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 14:00 heures.

REC
83 JAN 20 9 26
BUREAU GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ANNEXE "G" (suite)

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE POUR LES SALARIES TRAVAILLANT AUX SILOS D'EXPEDITION DE CIMENT A LA FONCTION 156

Nonobstant ce qui précède en "c", la règle générale s'applique:

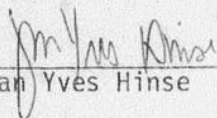
- 1- s'il n'y a qu'une équipe de travail sur un même quart, le temps supplémentaire devant être fait avant ou après ce quart;
- 2- pour les salariés affectés à un chargement de bateau.

La présente lettre d'entente se termine lors de l'expiration de la présente convention collective.

SIGNEE AU NOM DES PARTIES PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES A MONTREAL
CE 17^e JOUR DU MOIS DE *janvier* 1983.

POUR LA COMPAGNIE

MIRON INC.



Jean Yves Hinse

POUR L'UNION

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE, LOCAL 791



Michel Cyr

DÉPÔT

53975

Dépôt N°: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6979-13
Date	Signature 81-12-15	Réception 81-12-21	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des opérateurs de machinerie lourde du Québec 8350 boul St-Michel Montréal, Qué H1X 4G4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Miron Inc Att.: M. Jean-Yves Hinse 2201 boul Crémazie Est Montréal, Qué H1Z 2C1

Unité de négociation

E.V.: Mène et Usine de la Côte Noire, Brossard
Lettre d'entente concernant la répartition du temps supplémentaire pour les salariés travaillant aux silos d'expédition de ciment à la fonction 156, lettre d'entente 10-1981

Région	06-06	Activité	0083 (1)	Affiliation	9
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *[Signature]* Date: **82-01-14**

Pour le commissaire général du travail

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

RECHERCHE

- par des salariés dont le quart de travail débute à 07:00 heures
- iv) Temps supplémentaire devant être fait après 07:00 heures
- par des salariés dont le quart de travail débute à 23:00 heures

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE POUR
LES SALARIES TRAVAILLANT AUX SILOS D'EXPEDITION DE CIMENT A LA FONCTION
156

'81 DEC 21 10 21

Lettre d'entente 10-1981

Dans le but d'assurer une répartition plus adéquate du temps supplémentaire entre les salariés travaillant aux silos d'expédition de ciment, les parties conviennent d'ajouter une exception à l'article 13.07 2) de la convention collective. Cette exception se lit comme suit:

- c) Le temps supplémentaire devant être fait pendant les périodes mentionnées plus bas sera accordé prioritairement aux salariés travaillant sur les horaires de travail précisés:
 - i) Temps supplémentaire devant être fait immédiatement après 23:00 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 15:00 heures
 - ii) Temps supplémentaire devant être fait immédiatement avant 06:00 heures
 - par des salariés dont le quart régulier de travail débute à 06:00 heures
 - iii) Temps supplémentaire devant être fait entre 06:00 et 07:00 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 07:00 heures
 - iv) Temps supplémentaire devant être fait après 07:00 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 23:00 heures

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE POUR
LES SALARIES TRAVAILLANT AUX SILOS D'EXPEDITION DE CIMENT A LA FONCTION
156, Lettre d'entente 10-1981 (suite)

- v) Temps supplémentaire devant être fait avant 14:00 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 14:00 heures
- vi) Temps supplémentaire devant être fait entre 14:00 et 15:00 heures ou 15:30 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 06:00 heures
- vii) Temps supplémentaire devant être fait après 15:00 ou 15:30 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 07:00 heures
- viii) Temps supplémentaire devant être fait entre 22:00 et 23:00 heures
 - par des salariés dont le quart de travail débute à 14:00 heures

Nonobstant ce qui précède en "c", la règle générale s'applique:

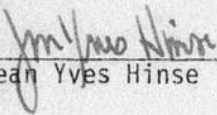
- 1- s'il n'y a qu'une équipe de travail sur un même quart, le temps supplémentaire devant être fait avant ou après ce quart;
- 2- pour les salariés affectés à un chargement de bateau

SIGNEE AU NOM DES PARTIES PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES A MONTREAL, CE 15 e JOUR DU MOIS DE DECEMBRE 1981.

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE POUR
LES SALARIES TRAVAILLANT AUX SILOS D'EXPEDITION DE CIMENT A LA FONCTION
156, Lettre d'entente 10-1981 (suite)

Pour la Compagnie

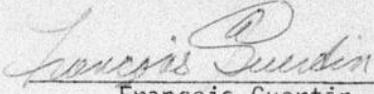
MIRON INC.



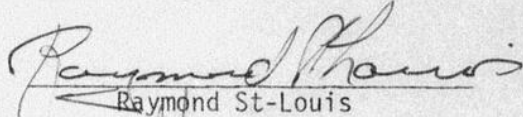
Jean Yves Hinse

Pour l'Union

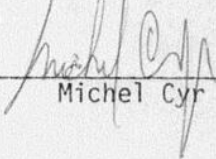
UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE DU QUEBEC



François Guertin



Raymond St-Louis



Michel Cyr