

No.

4101-02

NOM

Ciment Québec Inc.

12-076

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 07 13
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE
DE
TRAVAIL

Entre:

CIMENT QUEBEC INC.,
ci-après appelée la " Compagnie "

et

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES TRAVAILLEURS UNIS DES INDUSTRIES
DU CIMENT
DE LA CHAUX ET DU GYPSE,

Union Locale no. 497
(St-Basile de Portneuf)
affilié à la FAT-COI-CTC,

ci-après appelé l'"Union"

1983-1985

33 MAR 18 10 40

Article 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur pour tous les salariés au sens du Code du Travail travaillant à la Cimenterie de Ciment Québec Inc., située à St-Basile de Portneuf, à l'exception des employés de bureau, des contremaîtres, des chimistes, des ingénieurs et des personnes exclues par le Code du travail.
- 1.02-1 Les employés de laboratoire et les assistants-ingénieurs ne sont pas couverts par la convention. Ils n'effectueront pas de travaux exécutés normalement par les employés couverts par la convention
- 2 De plus, ces employés ne sont pas couverts par la convention lorsqu'ils font le peinturage et le nettoyage général à l'intérieur des édifices abritant les bureaux. Ce genre de travail ne peut être exécuté par eux lorsque l'usine est arrêtée.
- 1.03-1 Les contremaîtres ne peuvent effectuer des travaux normalement faits par les employés couverts par la convention.
- 2 Cependant, les contremaîtres peuvent montrer aux employés comment faire un travail, inspecter l'ouvrage et, en cas d'urgence, prendre l'action nécessaire pour empêcher blessures, pertes de vie, bris et pertes de propriété, matériel et machinerie.
- 1.04 Dans le cas d'arrêt de production, les gardiens seront pris dans l'unité de négociation. Ils devront être aptes et compétents à remplir les tâches exigées par ce travail. Les gardiens seront choisis de la façon suivante:
- 1^o : Les 4 premiers employés sur la liste d'ancienneté du 1^{er} novembre 1982.
- 2^o : Par la suite, le choix sera fait parmi les rôdeurs officiellement attitrés selon la procédure de l'article 15.07 paragraphe 1-2-3.
- Il est entendu que ces gardiens pourront effectuer durant ces mises à pied globales tout travail qui n'en est pas un de production.

Article 2 BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la convention est d'en arriver à des standards désirables en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail, aux conditions de travail et aux autres conditions d'emploi, à négocier collectivement pour les employés qui sont représentés par l'Union et à appliquer les principes de négociation, de conciliation et d'arbitrage si nécessaire pendant la durée de cette convention.
- 2.02 Les deux parties s'engagent à respecter cette convention pendant sa durée, son but étant de régler à l'amiable tout grief pouvant survenir et de promouvoir la paix industrielle.
- 2.03 Il est entendu de plus par les parties qu'elles entendent assurer la protection des meilleurs intérêts de la Compagnie, de ses employés et de l'Union.

Article 3 DROITS DE DIRECTION

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

Article 4 DISCIPLINE

- 4.01 L'Union consent à coopérer avec la Compagnie, en ce qui regarde la discipline et les règlements de travail et de sécurité de la Compagnie et fera tout en son possible pour enrayer les délits qui sont considérés causes de congédiement et consent à appuyer le but recherché par la Compagnie.
- 4.02 La Compagnie se réserve le droit de congédier, suspendre ou autrement discipliner tout employé pour violation des règlements publiés de la Compagnie ou pour toutes autres raisons légitimes. Les règlements publiés sont disponibles au bureau de la Compagnie pour quiconque en fera la demande.
- 4.03 Sauf dans les cas graves où la Compagnie jugera nécessaire une mesure disciplinaire immédiate, toute mesure disciplinaire sera d'abord discutée avec le Syndicat que la Compagnie informera des raisons la motivant d'appliquer la dite mesure disciplinaire.

Article 5 REGIME SYNDICAL

5.01 Maintien d'affiliation

- 5.01-1 Comme condition au maintien de leur emploi, tous les salariés devront être et demeurer membres en règle de l'Union pour la durée de la présente convention.
- 2 Tout nouvel employé devra devenir membre de l'Union lorsque sa période de probation telle que prévue à cette convention sera complétée et sera tenu de demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention

5.02 Retenue des cotisations

- 5.02-1 Comme condition au maintien de leur emploi, les employés tombant sous la juridiction de cette convention seront tenus de contribuer à l'Union un montant égal à la cotisation syndicale hebdomadaire régulière pour chaque semaine pendant laquelle ils auront travaillé au moins un (1) jour.
- 2 Lorsqu'un employé ayant des droits d'ancienneté retourne au travail après une absence de plus d'un mois, il doit contribuer à l'Union un montant de 50¢ pour chaque mois où il n'a pas travaillé au moins cinq (5) jours.
- 3 Après réception d'une autorisation écrite de l'employé, les cotisations seront déduites de la paie de l'employé concerné et remises au secrétaire-trésorier de l'Union par chèque estampillé "pour dépôt seulement" dans les dix (10) jours suivant la fin du mois. Les déductions seront faites la première semaine de chaque mois pour le mois précédent.
- 4 Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire et portant le sceau officiel de l'Union sera communiqué à la Compagnie qui fera les corrections nécessaires dans les sept (7) jours suivant un tel avis.

Article 6 DISCRIMINATION ET ACTIVITE SYNDICALE

6.01

La compagnie n'interviendra pas aux droits de tout employé de devenir membre de l'Union. Il n'y aura pas de discrimination, intervention, contrainte de la part de la Compagnie ni aucun de ses agents contre tout employé parce qu'il est membre de l'Union

6.02 L'Union consent à ce qu'il n'y ait ni intimidation ni contrainte parmi les employés de la Compagnie pour le recrutement des membres de l'Union ou pour tout autre but et qu'il n'y ait pas de sollicitation, d'adhésion, de distribution de propagande ou toute autre transaction d'affaires de l'Union sur la propriété de la Compagnie à l'exception de ce qui a été prévu par cette convention.

Article 7 TABLEAUX D'AFFICHAGE

7.01 La Compagnie mettra à la disposition exclusive des officiers de l'Union un nombre raisonnable de tableaux d'affichage (le comité de l'Union et la Compagnie s'entendront sur leur nombre et leur emplacement) afin d'y afficher les avis d'intérêt pour l'Union, tels avis devant porter le sceau de l'Union et la signature de ses officiers autorisés; une copie des affiches sera en outre remise à la Compagnie .

Article 8 HEURES DE TRAVAIL

8.01 Pour les employés travaillant régulièrement de jour, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures distribuées en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

8.02 Pour les employés travaillant sur le système de trois (3) équipes rotatives, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail, de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.

8.03-1 Pour les employés travaillant sur le système de quatre (4) équipes continues, la semaine moyenne de travail est de quarante-deux (42) heures, mais le plan fonctionne par période de huit (8) jours incluant les dimanches, jours de fête et de congé, distribués de la façon suivante:

-2 Chacune des équipes travaille six (6) jours consécutifs de huit (8) heures chacun pour avoir ensuite deux (2) jours de repos, et ainsi de suite (*)

-3 Ils reçoivent une journée de paie additionnelle au taux régulier pour ces jours fériés mentionnés à l'article onze (11) et ce, même s'ils sont en congé ce jour-là.

-4 Toutes les heures travaillées par ces employés le dimanche et les jours fériés qui ne sont pas payées sur une base de prime et/ou de temps supplémentaire, devront être payées au taux de temps et cinq huitième ($1 \frac{5}{8}$) du taux horaire régulier exclusif du différentiel d'équipe. Toutefois, s'il n'y a pas d'heure travaillée au taux de temps et cinq huitième ($1 \frac{5}{8}$) dans une même semaine, l'excédent de quarante (40) heures de travail est rémunéré aux taux de temps et demi ($1 \frac{1}{2}$)

8.04 Lorsque l'employeur change temporairement un employé de plan de travail, si le total de ses heures travaillées au cours de la semaine est diminué à cause de ce changement, l'employé ne doit pas en être pénalisé monétairement, c'est-à-dire que le montant de sa paie ne doit pas être inférieur à ce qu'il serait si tel changement n'avait pas lieu.

* En annexe "D" figure à titre d'exemple seulement un horaire pour ces employés.

- 8.05 Les spécifications ci-haut concernant les heures et les jours de travail ne sont pas une garantie de travail envers aucun employé pour tels heures ou jours ou toute autre période.
- 8.06 On ne devra pas exiger d'un employé qui fait du temps supplémentaire qu'il prenne congé pour compenser ce temps supplémentaire.
- 8.07 Dans le cas où la Compagnie décide de changer l'horaire régulier de travail des employés, elle consent à afficher cet horaire deux (2) jours, quarante-huit (48) heures avant son entrée en vigueur, sauf dans le cas de réparations ou de remplacement urgents où une entente pourrait avoir lieu entre un ou des employés et leur supérieur. Le changement d'horaire peut impliquer un employé ou plus, doit durer plus d'une journée et n'affecte en rien les conditions prévues à l'article 9.
- 8.08 Les employés ont droit à un arrêt de travail de quinze (15) minutes, deux fois par jour ou par quart. Le moment de cet arrêt est déterminé pour chaque salarié par son contremaître, de préférence à mi-temps de la période de travail en cours.
- 8.09 Lorsqu'un employé est requis de travailler en temps supplémentaire à la suite de sa journée de travail, il aura droit à un repos de dix (10) minutes après trois (3) heures de supplémentaire, pourvu qu'il reste plus d'une (1) heure de travail à accomplir par la suite.
- Article 9 TEMPS SUPPLEMENTAIRE
- 9.01-1 Le temps supplémentaire sera divisé aussi équitablement et pratiquement que possible parmi les employés faisant un travail similaire pourvu qu'ils puissent être rejoints par téléphone et selon la procédure prévue à l'article 9.01-2
- 9.01-2 Une liste des employés disposés à effectuer du temps supplémentaire sera remise le 1er lundi du mois par le Syndicat à la Compagnie et celle-ci devra à tour de rôle épuiser cette liste lorsqu'elle procédera à l'appel du personnel. Les employés ainsi appelés ne seront pas obligés d'accepter, mais à défaut de volontaires, il y aura obligation par ordre inverse d'ancienneté pour tous les employés (listés et non listés), compte tenu de leur capacité, de faire le travail requis.
- 9.02-1 Pour les employés travaillant régulièrement de jour, tout travail exécuté au cours de la période de repos comprise entre la fin d'une journée de travail et le début de la journée de travail suivante est considéré comme du temps supplémentaire.
- 2 Le temps supplémentaire est payé au taux de temps et demi (1 1/2) après huit (8) heures consécutives de travail et payé au taux de temps et cinq huitième (1 5/8) après douze (12) heures consécutives de travail.
- 9.03-1 Pour les employés travaillant sur le système de trois (3) équipes rotatives, tout travail exécuté en plus de la journée régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire.

- 9.03-2 Le temps supplémentaire est payé au taux de temps et demi (1 1/2) après huit (8) heures consécutives de travail, et payé au taux de temps et cinq huitième (1 5/8) après douze (12) heures consécutives de travail.
- 9.04-1 Pour les employés travaillant sur le système de quatre (4) équipes continues, tout travail exécuté en plus de huit (8) heures par jour est considéré comme du temps supplémentaire.
- 2 Le temps supplémentaire est payé au taux de temps et demi (1 1/2) après huit (8) heures consécutives de travail et payé au taux de temps et cinq huitième (1 5/8) après douze (12) heures consécutives de travail. Cependant, le temps supplémentaire le dimanche et les jours fériés est payé au taux de temps double.
- 3 L'employé qui est requis de travailler sa journée cédulée de congé est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2). Si cette journée est un dimanche ou un jour férié, il est rémunéré au taux de temps double.
- 9.05 Pour les employés travaillant régulièrement de jour et ceux travaillant sur le système de trois (3) équipes rotatives, les heures travaillées les dimanches et les jours fériés sont rémunérées au taux de temps double.
- 9.06 L'employé qui doit s'absenter pour une journée ou deux peut échanger du temps avec la Compagnie ou avec un compagnon de travail apte à exécuter son ouvrage, sujet à l'approbation du contremaître, lequel donnera son approbation si la compagnie ne subit aucun préjudice de cet échange ou motivera son refus à l'employé le cas échéant. La rémunération des employés concernés ne sera pas affectée par cet échange de temps.
- Article 10 RAPPELS
- 10.01 Tout employé rappelé à l'ouvrage et qui a été averti après avoir poinçonné sa carte de temps à la fin de sa journée de travail est payé au taux de temps et demi (1 1/2), mais dans aucun cas il ne peut recevoir un montant inférieur à trois (3) heures de travail au taux de temps cinq huitième (1 5/8).
- 10.02 Toutefois, l'employé rappelé à l'ouvrage deux (2) heures ou moins avant son heure normale d'entrée au travail sera payé au taux de temps et demi (1 1/2) seulement.
- Article 11 JOURS FERIES
- 11.01-1 Les jours suivants sont reconnus par la Compagnie comme jours fériés: Le Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, le Vendredi-Saint, la Fête des Employés (lundi de la semaine du 24 mai), la St-Jean-Baptiste, la Confédération , le fête du Travail, l'Action de Grâce, l'après-midi de la veille de Noel (4 heures), le jour de Noel, le lendemain de Noel, l'après-midi de la veille du Jour de l'An (4 heures).
- 11.02-1 Pour ces jours fériés, les employés sont payés au taux régulier pour les heures qu'ils devraient travailler cette journée-là, si les conditions suivantes sont remplies:
- 2 a) Le nouvel employé doit avoir complété sa période de probation.
- 3 b) L'Employé doit être un salarié régulier (non temporaire) de la Compagnie et avoir travaillé les journées ouvrables régulières cédulées immédiatement avant et après ce jour férié, sauf
- 1) s'il est absent avec permission spéciale accordée par le surintendant

2) si son état de santé personnel, à la suite de maladie ou accident l'empêche de se rapporter au travail depuis moins de quinze (15) jours et qu'il peut prouver telle incapacité.

- 11.03 Si un de ces jours fériés tombe un samedi ou un dimanche, le salarié reçoit sa paie pour ce jour férié.
- 11.04 De plus, il est entendu que si un de ces jours fériés se présente durant les vacances d'un employé, celui-ci reçoit sa paie pour ce jour férié.
- 11.05 Bien que la fabrication du ciment requière que les opérations soient continues la Compagnie consent à réduire son personnel au minimum, lequel dans son opinion est requis pour la continuité des opérations pendant les jours fériés.

Article 12 VACANCES PAYEES

12.01-1 Tous les employés régis par la présente convention ont droit à des vacances annuelles payées selon le plan A ou selon le plan B décrits comme suit:

PLAN A

- 2 a) Plus d'un (1) an de service au premier mai et moins de six (6) ans de service au premier mai.
- 3 DEUX (2) semaines de vacances avec paie régulière de deux (2) semaines à son taux régulier.
- 4 b) Plus de six (6) ans de service au premier mai et moins de onze (11) ans de service au premier mai:
- 5 TROIS (3) semaines de vacances avec paie régulière de trois (3) semaines à son taux régulier.
- 6 c) Plus de onze (11) ans de service au premier mai et moins de vingt (20) ans de service au premier mai:
- 7 QUATRE (4) semaines de vacances avec paie régulière de quatre (4) semaines à son taux régulier.
- 8 d) Plus de vingt (20) ans de service au premier mai:
- 9 CINQ (5) semaines de vacances avec paie régulière de cinq (5) semaines à son taux régulier.

PLAN B

- 12.02-2 a) Plus d'un (1) an de service au premier mai et moins de six (6) ans de service au premier mai.
- 3 DEUX (2) semaines de vacances à 4% du revenu gagné pendant la période d'éligibilité.
- 4 b) Plus de six (6) ans de service au premier mai et moins de onze (11) ans de service au premier mai.
- 5 TROIS (3) semaines de vacances (1 semaine au taux régulier et 2 semaines à 4% du revenu gagné pendant la période d'éligibilité.)
- 6 c) Plus de onze (11) de service au premier mai et moins de vingt (20) ans de service au premier mai.
- 7 QUATRE (4) semaines de vacances (2 semaines au taux régulier et 2 semaines à 4% du revenu gagné pendant la période d'éligibilité.)

- 12.02-8 d) Plus de vingt (20) ans de service au premier mai:
 -9 CINQ (5) semaines de vacances (3 semaines au taux régulier et 2 semaines à 4 % du revenu gagné pendant la période d'éligibilité.)
- 12.03-1 Pour l'année d'éligibilité du premier mai 1982 au 30 avril 1983, les vacances annuelles seront payées selon le plan A.
 -2 Pour l'année d'éligibilité du premier mai 1983 au 30 avril 1984, les vacances annuelles seront payées selon le plan B.
 -3 Pour l'année d'éligibilité du premier mai 1984 au 30 avril 1985, les vacances annuelles seront payées selon le plan B.
 -4 Pour l'année d'éligibilité du premier mai 1985 au 30 avril 1986, les vacances annuelles seront payées selon le plan A, le plan B ayant été annulé.
- 12.04 Les vacances seront données durant la période du premier mai au 30 avril suivant. Dans la sélection des dates, la Compagnie s'efforcera, en autant que les nécessités des opérations le permettent, d'allouer aux employés leur choix, selon leur droit d'ancienneté, par tâche et selon le nombre d'employés qu'elle peut laisser partir à la fois.
- 12.05 Un employé qui aura été absent de son travail pendant la période de qualification des vacances (1er mai au 30 avril) durant plus de six (6) mois pour d'autres causes qu'un accident industriel, n'aura droit de recevoir pour sa paie de vacances que 4% de ses gains pendant la dite période de qualification.
- 12.06 Les vacances devront être prises par période d'une (1) semaine, deux (2) semaines, trois (3) semaines, quatre (4) ou cinq (5) semaines de calendrier à la fois, si l'employeur juge que ses opérations le permettent. Un employé travaillant sur le système de quatre (4) équipes continues pourra échanger du temps avec un compagnon de travail (suivant l'article 9.06) pour bénéficier de vacances continues.
- 12.07 Pour les chefs d'équipe à plein temps, les primes régulièrement payées ne seront pas soustraites pendant les vacances.
- Article 13 TAUX DE SALAIRE
- 13.01-1 Les taux de salaire réguliers et le classement apparaissant à l'annexe "C" font parties intégrantes de la convention.
 -2 A tous les trois (3) mois à partir du 1er avril 1984, la hausse du coût de la vie depuis la dernière augmentation de salaire sera calculée à raison de trois cents (3¢) l'heure par point de changement de l'Indice du coût de la vie publié par Statistique Canada en utilisant le dernier Indice disponible, et tout excédent à l'augmentation de salaire sera compensé. Tel excédent sera ensuite intégré au salaire.
- 13.02-1 Le taux de salaire d'un employé qui est temporairement requis de prendre la place d'un employé recevant un taux de salaire plus bas ne sera pas réduit pour cette raison.
 -2 Tout employé qui est requis de faire un travail commandant un plus haut taux de salaire que celui de sa classification bénéficiera de ce taux plus élevé pour toutes les heures qu'aura duré ce travail, pourvu que ce travail temporaire ait duré huit (8) heures ou plus.

- 13.03 Lorsqu'un employé est assigné par affichage ou autrement déplacé en permanence à une tâche d'une classe différente, il recevra le taux de cette nouvelle classe aussitôt qu'il assumera ses nouvelles fonctions.
- 13.04 Durant les périodes d'arrêt de production les gardiens travaillant en conformité avec l'article 1.04 recevront le taux de la classe 2.
- 13.05-1 Les employés travaillant sur l'équipe de soir (2ième équipe) reçoivent une prime horaire de trente cents (30¢) de plus que leur taux régulier pour l'année 1983 et 1984. Le taux sera de (35¢) pour l'année 1985.
- 13.05-2 Ceux travaillant sur l'équipe de nuit (3ième équipe) reçoivent une prime horaire de (35¢) de plus que leur taux régulier pour l'année 1983 et 1984. Le taux sera de (40¢) pour l'année 1985.
- 13.05-3 Les dites primes ne s'appliquent que sur les heures régulières de travail.
- 13.06 Advenant le cas où une nouvelle tâche est créée à cause de modernisation, le taux de salaire pour cette tâche sera négocié entre la Compagnie et le Syndicat.
- Article 14 PAIE
- 14.01-1 Le salaire sera payable le jeudi pour la semaine se terminant le samedi précédent et la distribution se fera comme suit:
- 2 L'équipe finissant à huit (8) heures le jeudi matin pourra recevoir sa paie en sortant; cette paie sera donnée par le contremaître en charge de cette équipe.
 - 3 L'équipe finissant à quatre (4) heures le jeudi après-midi recevra sa paie en sortant ; cette paie sera donnée par le contremaître en charge de cette équipe.
 - 4 Les employés travaillant régulièrement de jour recevront leur paie de leur contremaître respectif avant de sortir le jeudi midi.
 - 5 Cependant, si durant la semaine, il y a un jour férié, la paie sera remise de la même façon mais le jeudi entre 16:00 et 17:00 heures. Si ce jour férié tombe un jeudi, la paie sera donnée le vendredi comme prévu aux paragraphes 1-2-3-4 du présent article.
- 14.02 Les chèques ne pourront pas être réclamés en dehors des heures de bureau, et aucun employé ne peut venir réclamer son chèque pendant qu'il est au travail.
- 14.03-1 Les détails suivants devront être communiqués avec le salaire de façon à être conservés par l'employé.
- 2 1) Nom et prénom de l'employé;
 - 2) Date et période de la paie;
 - 3) Le taux de salaire;
 - 4) Le temps supplémentaire;
 - 5) Déductions faites;
 - 6) Montant net payé.

- Article 15 ANCIENNETE
- 15.01-1 Les parties acceptent la liste apparaissant en annexe "A", comme dates d'embauchage.
- 2 Dans la convention, le mot "service" signifie le temps pendant lequel l'employé a effectivement travaillé pour la Compagnie.
- 3 L'ancienneté sera la durée de service continu dans la Compagnie.
- 15.02-1 La liste d'ancienneté des syndiqués actuellement en vigueur et qui apparaît en annexe "B" est considérée comme valide et sera révisée semi-annuellement (1er mai et 1er novembre). Elle indique le nom de chaque employé et la durée du service dans la Compagnie en tenant compte des corrections qui doivent être apportées.
- 2 Cette liste sera affichée au tableau d'affichage et trois (3) copies seront remises au secrétaire de l'Union le quinze (15) mai et le quinze (15) novembre.
- 3 L'Union devra dans les trente (30) jours de cette date procéder à la vérification de cette liste et en demander la correction à la Compagnie s'il y a lieu. A défaut de ce faire dans ce délai, cette liste sera considérée comme exacte.
- 4 Tout employé qui veut se plaindre doit le faire par l'entremise de l'Union.
- 15.03-1 Les nouveaux employés ne seront pas placés sur la liste d'ancienneté avant qu'ils n'aient complété leur période de probation.
- 2 Un nouvel employé devient un salarié régulier après avoir travaillé à l'essai pendant une des périodes ci-après décrites:
- 3 Cinquante (50) jours consécutifs de travail à l'emploi de la Compagnie.
- 4 Quatre-vingt-dix (90) jours non- consécutifs de travail à l'emploi de la Compagnie, compris dans une période de six (6) mois consécutifs.
- 5 Pendant l'une ou l'autre de ces périodes, l'employeur pourra congédier le dit employé sans que celui-ci puisse recourir à la procédure de grief.
- 6 Par entente mutuelle des parties, il pourra y avoir une prolongation de l'une ou l'autre des périodes décrites aux paragraphes 3 et 4 du présent article.
- 15.04-1 Toute fonction vacante dans l'effectif régulier ou toute nouvelle fonction régulière, requérant dans l'un ou l'autre cas l'embauche d'un nouveau salarié devra être portée à l'attention des salariés par voie d'affichage durant cinq (5) jours ouvrables pour leur permettre de faire leurs demandes par écrit pour cette position. La Compagnie devra remettre au comité de l'Union une liste des absents pour vacances ou pour maladie, en date du jour de l'affichage afin que l'Union puisse avertir ces derniers d'un tel affichage. La Compagnie pourra en tout temps remplir temporairement toute fonction vacante jusqu'à ce qu'une décision soit prise relativement à la position affichée. La Compagnie rendra sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage et le salarié choisi sera installé à son nouveau poste dans les trente (30) jours suivants, exception faite des ententes concernant la réorganisation du travail au départ de la nouvelle usine.
- 2 Les facteurs suivants seront considérés lors du choix du candidat:

- 15.04-3 1) Ancienneté
2) Exigence de la fonction
3) Efficacité de service, aptitudes physiques, habileté individuelle
- 4 Si les facteurs 2 et 3 sont jugés égaux et adéquats par la Compagnie, l'ancienneté prévaudra.
- 5 Si un candidat se sent lésé par la décision de la Compagnie et qu'un litige survienne, il y aura une rencontre entre la Compagnie et l'Union pour tenter de rétablir la situation. Si ce mécanisme s'avère sans résultat, le litige sera résolu par recours à la procédure de grief.
- 15.05 Dès qu'une position offerte par voie d'affichage a été remplie, la Compagnie affichera le nom de l'employé choisi dans les cinq (5) jours suivants, même s'il a commencé à remplir sa nouvelle fonction à ce moment ou à une date ultérieure.
- 15.06 Tout employé choisi aura un essai raisonnable de pas plus de quatre (4) semaines dans sa nouvelle fonction. Si, à n'importe quel moment, durant sa période d'essai, il n'a pas prouvé sa capacité de remplir les exigences de sa nouvelle fonction, il réintégrera la fonction qu'il accomplissait précédemment. Le cas de tout employé ainsi dégradé sera discuté entre les représentants officiels de la Compagnie et le comité de l'Union. Faute d'entente entre les parties, le cas sera référé à la procédure de griefs.
- 15.07-1 Dans le cas de mise à pied et de retour au travail par la suite, l'employeur tiendra compte des facteurs suivants:
- 2 1) Ancienneté
2) Exigence de la fonction
3) Efficacité de service, aptitudes physiques habileté individuelle.
- 3 Si les facteurs 2 et 3 sont jugés égaux et adéquats par la Compagnie, l'ancienneté s'appliquera de la façon suivante:
- 4 L'employé ayant moins d'ancienneté sera mis à pied le premier. Dans le cas de rappel au travail après une mise à pied, l'employé ayant le plus d'ancienneté sera rappelé le premier. Les deux parties conviennent toutefois que les départements de mécanique de l'équipement roulant, de mécanique de machinerie fixe et de mécanique de maintenance préventive sont considérés comme des entités différentes l'une de l'autre. Le processus de mise à pied ou de rappel au travail élaboré aux paragraphes 1-2-3-4 du présent article s'appliquera donc séparément dans chacun de ces départements. Il sera possible pour un employé en poste d'exécuter du travail dans un autre département de mécanique que le sien, si le temps prévu pour cette tâche est inférieur à trois (3) jours.
- 5 Si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de la Compagnie, elle pourra avoir recours à la procédure de grief.
- 6 L'employé dont la fonction est temporairement discontinuée pour une période de trente (30) jours ou plus et qui a l'ancienneté requise pourra soumettre par écrit une demande d'une position dans son propre département ou dans n'importe quel autre, et s'il peut remplir cette position d'une façon satisfaisante sans période d'entraînement, il remplacera l'employé régulièrement attribué à cette position.

- 15.07-7 L'employé dont la fonction est discontinuée de façon permanente peut demander par écrit une position dans l'un ou l'autre des départements. S'il possède les qualifications requises à la clause 15.04, la position lui sera accordée et il aura droit à une période d'essai de pas plus de quatre (4) semaines.
- 8 Dans la période précédent la date de la mise à pied effective de l'employé, la Compagnie pourra, si elle le juge à propos, l'obliger à prendre un maximum de une semaine de vacances si telles vacances lui sont dues. Toutefois, quelques rares cas d'exception pourront être discutés avec le Syndicat.
- 15.08-1 L'employé perdra son ancienneté si:
- 2 a) il quitte volontairement la Compagnie;
 b) il est congédié pour juste cause;
 c) il est absent trois (3) jours sans autorisation;
 d) il n'avertit pas la Compagnie dans un délai de trois(3) jours de son intention de retourner au travail après qu'un rappel au travail lui ait été personnellement envoyé, soit par messenger, soit par lettre recommandée à sa dernière adresse connue et s'il ne retourne pas au travail une semaine après la date où il a reçu l'avis de rappel;
 e) s'il est absent pour cause de mise à pied, maladie ou accident non industriel pendant plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs sauf entente mutuelle entre les parties.
- 15.09 Dans le cas de mise à pied, l'employé continuera à acquérir de l'ancienneté pour une période de trois (3) mois. Pour le surplus, l'employé n'acquiert pas d'ancienneté mais il ne perd pas celle déjà acquise.
- 15.10 Si un employé s'absente de son travail pour une cause justifiée de maladie ou d'accident non industriel et qu'il présente à la Compagnie un certificat médical démontrant qu'il était incapable de travailler pour cause de telle maladie ou tel accident, il continuera à acquérir de l'ancienneté pour une période de douze (12) mois. Après cette période, il n'acquiert plus d'ancienneté mais il conserve celle déjà acquise.
- 15.11 Si un employé s'absente de son travail pour des motifs personnels sur permission de la Compagnie pour plus de deux (2) semaines, il n'accumulera pas d'ancienneté mais il conservera celle acquise.
- Article 16 COMITE DE L'UNION
- 16.01 La Compagnie reconnaîtra un comité de l'Union ne devant pas excéder trois (3) membres choisis par l'Union. Les membres du comité de l'Union pourront se réunir avec les représentants de la Compagnie tel que ci-après stipulé sans perte de paie quand ces assemblées ont lieu durant les heures de travail.
- 16.02 L'Union consent à fournir à la Compagnie par écrit les noms des membres du comité de l'Union, des représentants des départements et tout changement dans la composition du dit personnel qui est autorisé d'exercer les dispositions de cet article. La Compagnie fournira à l'Union les noms de ses représentants.

16.03 Des assemblées conjointes du comité du Syndicat et des représentants de la Compagnie seront tenues au moins une fois par mois. Cependant en cas de situations urgentes, un représentant de la Compagnie et un représentant de l'Union se rencontreront immédiatement pour fixer le moment et le lieu d'une réunion dans les plus brefs délais.

16.04 Si l'Union requiert les services d'un représentant de l'Union, l'employeur s'engage à reconnaître le représentant désigné par l'Union comme représentant extérieur de l'Union et à le recevoir dans son bureau ou au bureau du représentant qu'il pourra désigner, sur rendez-vous pour les négociations et les règlements des griefs, à condition que le dit représentant extérieur soit accompagné d'un officier de l'Union à l'emploi de l'employeur.

Article 17 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

17.01 Définition:

17.01-1 Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.

17.02 Prémices souhaitables:

17.02-1 Un employé peut, s'il le désire, soumettre tout grief verbalement à son contremaître avant de le soumettre formellement, par écrit, tel que prévu ci-après.

17.03 Première étape:

17.03-1 Lorsque naît un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, l'employé concerné, accompagné d'un délégué syndical, soumet le grief, par écrit, à son contremaître, dans les sept (7) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au plaignant.

-2 Le contremaître doit faire part, par écrit, à l'employé et à son délégué syndical, dans les quatre (4) jours de l'entrevue précitée, de sa décision.

17.04 Deuxième étape:

17.04-1 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision, l'employé accompagné de son délégué syndical soumet le grief, par écrit, à son surintendant, dans un délai de sept (7) jours de la décision du contremaître ou de l'expiration du délai mentionné à l'article 17.03, paragraphe 2.

17.04-2 Le surintendant doit, dans un maximum de sept (7) jours de la réception du grief mentionné à l'article précédent, faire part, par écrit, de sa décision, à l'employé concerné et au délégué syndical.

17.05 Troisième étape:

17.05-1 Si l'employé n'est pas satisfait de la décision du surintendant, il peut soumettre le grief au directeur du personnel ou en son absence, au vice-président, dans les sept (7) jours de la décision du surintendant ou de l'expiration du délai mentionné à l'article 17.04 paragraphe 2.

-2 Le directeur du personnel ou le vice-président, doit faire part, par écrit, à l'employé concerné et au délégué syndical, de sa décision, dans les sept (7) jours de sa réception du grief:

-3 Si l'employé concerné n'est pas satisfait de la décision du directeur du personnel ou du vice-président, le comité de grief, accompagné du représentant

accrédité rencontrent le directeur du personnel. Par la suite, si cela s'avère nécessaire, le Syndicat pourra porter le grief à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'employeur, dans les dix (10) jours de la réception de la décision du directeur du personnel ou du vice-président, ou de l'expiration du délai prévu à l'article 17.05 paragraphe 2. Dans la même lettre, le Syndicat doit fournir le nom de son arbitre, son occupation ou sa profession, ainsi que son adresse.

- 17.05-4 Un grief de groupe, c'est-à-dire un grief concernant plusieurs employés, est soumis directement au surintendant de département par le Syndicat, dans les sept (7) jours de la naissance du grief dont la preuve incombe au Syndicat.
- 5 Le surintendant de département doit, dans un maximum de sept (7) jours de la réception du grief mentionné à l'article précédent, faire part, par écrit, de sa décision au Syndicat.
- 6 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision du surintendant, il peut soumettre le grief au directeur du personnel ou en son absence, au vice-président, dans les sept (7) jours de la décision du surintendant ou de l'expiration du délai mentionné à l'article 17.05, paragraphe 5.
- 7 Le directeur du personnel ou le vice-président, doit faire part, par écrit, au Syndicat, de sa décision, dans les sept (7) jours de la réception du grief.
- 8 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision du directeur du personnel ou du vice-président, le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'employeur, dans les dix (10) jours de la réception de la décision du directeur du personnel ou du vice-président, ou de l'expiration du délai prévu à l'article 17.05 paragraphe 7. Dans la même lettre, le Syndicat doit fournir le nom de son arbitre, son occupation ou sa profession, ainsi que son adresse.
- 9 Dans les sept (7) jours qui suivent le délai prévu aux articles 17.05, paragraphe 3, et 17.05, paragraphe 8, la partie qui a reçu l'avis d'arbitrage doit aviser l'autre du nom de son arbitre, en indiquant son occupation ou sa profession, ainsi que son adresse.
- 10 Toute personne qui a participé à une des phases précédentes pour le règlement d'un grief ne peut pas agir comme arbitre sur le conseil d'arbitrage formé pour entendre le dit grief.
- 11 Les parties peuvent, par entente écrite, soumettre tout grief à un arbitre unique:
- 12 Les parties désignent à l'avance monsieur Roland Tremblay pour agir comme président de tout conseil d'arbitrage ou comme arbitre unique, selon le cas, pendant la durée de la présente convention. Dans l'incapacité d'agir de monsieur Roland Tremblay, le grief sera alors référé à monsieur André Sylvestre. Dans l'incapacité d'agir de monsieur André Sylvestre et de monsieur Roland Tremblay, les parties pourront, d'un commun accord désigner une autre personne pour agir comme président du conseil d'arbitrage et, si aucune entente n'intervient dans un délai raisonnable, l'une ou l'autre partie pourra demander à l'Honorable Ministre du Travail de nommer un président.

- 17.05-13 La rédaction d'un grief doit déterminer sa nature, les articles prétendument violés ou mal interprétés et la solution désirée.
- 14 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'être passé par tous les stades de la procédure de règlement des griefs.
- 15 Le conseil d'arbitrage ne peut changer, modifier ou altérer la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.
- 16 Le conseil d'arbitrage peut, dans un cas de congédiement, ordonner que l'employé congédié soit réintégré, sans compensation, si le congédiement est considéré comme une peine disproportionnée à l'offense commise.
- 17 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit dans le Québec métropolitain désigné par le président.
- 18 La décision unanime ou majoritaire du conseil d'arbitrage sera finale et obligatoire pour toutes les parties en cause.
- 19 Tous les délais mentionnés au présent article peuvent être extensionnés par entente écrite entre les parties:
- 20 Chaque partie payera les frais de son représentant, plus la moitié des frais et honoraires du président du conseil d'arbitrage.
- 21 Suite à un événement donnant naissance à une mésentente, un délai de vingt-quatre (24) heures pourra être alloué pour la préparation d'un grief. Passé ce délai, aucun montant d'argent ne pourra être réclamé ni exigé de la Compagnie pour la période écoulée jusqu'à la date de la remise du premier grief écrit au représentant autorisé de la Compagnie prévu à cet article.

17.06 Divers:

- 17.06-1 Le comité de l'Union peut demander à la Compagnie les raisons d'une suspension ou d'un congédiement.
- 2 Avec le consentement mutuel des deux parties, celles-ci pourront se rencontrer pour discuter de l'application ou de l'interprétation de l'une ou l'autre des clauses de cette convention.

Article 18 PERMIS D'ABSENCE

- 18.01-1 Tous les employés élus ou désignés comme délégués de l'Union à toute convention internationale, provinciale ou locale (discrit) ou rencontre des organisations auxquelles elle est affiliée, mais pas plus de deux (2) en aucun temps, auront droit à un permis d'absence ne pouvant excéder sept (7) jours ouvrables par année, sans salaire, mais aussi sans perte d'ancienneté, pour remplir les exigences d'une telle fonction pourvu qu'un avis d'au moins sept (7) jours soit donné à la Compagnie.
- 2 Tout employé élu ou délégué comme représentant officiel de l'Union à plein temps aura droit à un permis d'absence de pas plus d'un an sans salaire et sans perte de ses droits d'ancienneté.
- 18.02 Un permis d'absence sera accordé à tout employé qui est assigné à comparaître comme juré. La Compagnie payera la différence entre les honoraires payés par la Cour et la paie au taux régulier pour les heures spécifiquement perdues. Il incombera à l'employé de se faire rémunérer par la Cour

et de présenter à la Compagnie le chèque reçu de la Cour à cet effet.

Article 19 CONGES DE DEUIL

19.01-1 Un employé dont le père, la mère, le beau-père, la belle-mère, l'épouse, l'enfant, le frère ou la soeur meurt, a droit à un permis d'absence de trois (3) jours avec salaire. Un employé dont le beau-frère ou la belle-soeur meurt, a droit à un permis d'absence de deux (2) jours avec salaire.

-2 Dans le paragraphe précité les frères et soeurs par alliance sont considérés comme les frères et soeurs par le sang.

19.02 Ce congé sera limité aux jours qui sont compris entre le décès et le jour des funérailles inclusivement et ne sera payé que si l'employé est cédulé pour travailler pendant ces jours et qu'il ne travaille pas pendant cette période.

19.03 Cependant, l'employé ne sera pas payé s'il est absent de son travail pour d'autres causes. L'employé devra fournir une preuve à cet effet à la Compagnie.

19.04 Dans l'éventualité où l'employé assisterait aux funérailles des personnes précitées qui se tiendraient dans un rayon de plus de cent cinquante (150) milles de St-Basile de Portneuf, l'employé aura droit à une journée d'absence additionnelle sans solde.

Article 20 GREVES ET CONTRE-GREVES

20.01 Pendant la durée de cette convention et en considération des relations établies par elle, il est convenu que ni l'Union ni ses représentants ni aucun de ses membres ne causeront, n'approuveront, n'autoriseront ni ne participeront à quelque grève que ce soit, partielle ou totale, n'interviendront ni ne causeront une interruption ou un arrêt de la production; la Compagnie ne causera et ne fera aucune contre-grève.

Article 21 ASSURANCE-GROUPE

21.01-1 La Compagnie paiera cent pourcent (100%) de la prime de chaque employé assuré dans le plan d'assurance-groupe, pour les bénéficiaires suivants:

Assurance-Vie pour 1983

(Epouse \$2,000., enfant \$1,000) \$10,000

Assurance-Vie pour 1984-1985

(Epouse \$2,000., enfant \$1,000) \$15,000

Perte de membres et double indemnité pour 1983 \$10,000

Perte de membres et double indemnité pour 84-85 \$15,000

Chambre d'Hôpital

(Employé et dépendants) Semi-privée payée à 90%

Médicaments et autres frais médicaux majeurs (employé et dépendants) 90%

Déductible, par famille \$ 25. par an

Maximum \$10,000

21.01-2 La Compagnie paiera cinquante pour cent (50%) de la prime de chaque employé assuré dans le plan d'assurance-groupe, pour le bénéfice d'indemnité hebdomadaire ci-dessous:
Assurance-Salaire 0-7-26 Equivalent à l'Assurance-chômage.

21.02 Dans le cas de mise à pied, l'employé assuré devra informer par écrit l'employeur de son intention de demeurer assuré pour la période prévue dans le plan. Dans ce cas, la Compagnie continuera de payer sa quote-part pour une période n'excédant pas trois (3) mois. Si l'employé ne transmet pas cet avis écrit à l'employeur avant la date effective de sa mise à pied, son assurance sera annulée automatiquement à compter de cette date.

21.03 Dans le cas où l'assureur accorderait des dividendes, ceux-ci seront répartis entre la Compagnie et les salariés en proportion de ce que chacun paie à titre de prime.

Article 22 SECURITE ET BIEN-ETRE

22.01-1 La Compagnie et l'Union formeront un comité de sécurité composé de trois (3) représentants de la Compagnie et trois (3) représentants de l'Union.

-2 Ce comité se réunira immédiatement dans les cas d'urgence.

-3 Tout point de sécurité non urgent sera discuté lors de la rencontre mensuelle du Comité de l'Union avec les représentants de la Compagnie prévue à l'article 16.03.

22.02-1 Les employés ayant plus d'un (1) an de service au 1er mai ont droit à quatre (4) jours flottants payés par année pour fin de maladie et, avec deux (2) jours d'avis, pour toutes autres raisons valables. Dans ce dernier cas, l'employé doit en faire la demande à son contremaître ou à son surintendant et attendre que cette permission lui soit accordée avant de quitter son travail. Ces jours flottants se prendront par journée entière seulement et seront accumulables jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

-2 L'excédent des dix (10) jours au 30 avril sera remboursé au taux en vigueur à cette date au cours du mois de mai suivant.

22.03 Dans le cas de mise à pied globale pour arrêt de production, la Compagnie donnera un préavis d'une semaine. Cependant, les parties aux présentes peuvent déroger à cet article d'un commun accord.

22.04 La Compagnie confie au Syndicat un montant de mille (\$1,000) dollars pour l'aider à créer un fonds spécial qu'il administrera seul et à sa guise pour venir en aide à ceux qui seraient dans le besoin par suite de lenteur à obtenir le versement de certaines prestations auxquelles ils auraient droit. La Compagnie fournira les formules et les renseignements nécessaires requis par le Syndicat.

22.05 La Compagnie accordera une allocation annuelle pour l'achat de chaussures de sécurité. Ces chaussures, obligatoires pour tous les employés, doivent être munies de bouts (caps), et de semelles renforcés avec de l'acier, et seront soumises à un contrôle de sécurité permanent. Cette allocation se donnera de la façon suivante:

Seuls les employés qui auront travaillé au moins 6 mois au cours de l'année (1 janvier au 31 décembre) auront droit à cette allocation de \$50., payable au cours du mois de janvier suivant.

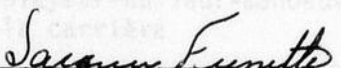
- 22.06-1 La Compagnie mettra à la disposition des employés requis de faire un travail spécialement salissant, une vingtaine (20) de salopettes louées et entretenues par un entrepreneur spécialisé en la matière.
- 2 Tout vol, bris volontaire ou autres abus que ce soit sur ces salopettes entraînera la résiliation immédiate du présent article de la convention en cours.

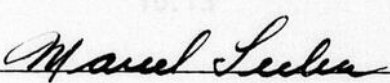
Article 23 DUREE DE LA CONVENTION

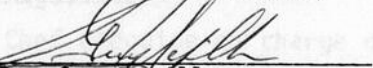
- 23.01 Cette convention entre en vigueur le 1er janvier 1983, et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1985. Toutefois, les deux (2) parties s'engagent à prolonger l'application de cette convention au-delà du 31 décembre 1985 jusqu'à ce que, si tel est le cas, le Syndicat se prévale de son droit de grève ou encore que la Compagnie se prévale de son droit de lock-out.
- 23.02 L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut, dans un délai de soixante (60) jours avant son expiration, soumettre à l'autre partie, par écrit, ses demandes de modifications ou de révision de n'importe laquelle des dispositions énumérées plus haut. Les parties devront se rencontrer dans les quinze (15) jours après réception de cet avis, pour négocier ces modifications proposées.
- 23.03 Signée au nom des parties par leurs représentants dûment autorisés à Saint-Basile de Portneuf ce seizième jour de mars 1983.

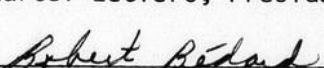
Pour Ciment Québec Inc.,

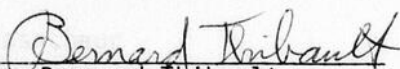
Pour le Syndicat International des
Travailleurs unis des Industries du
ciment, de la chaux et du gypse,
Local 497

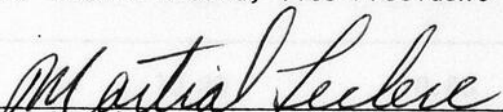

Par Jacques Frenette,
Directeur du Personnel

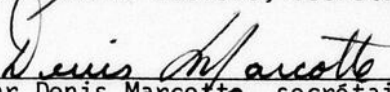

Par Marcel Leclerc, Président

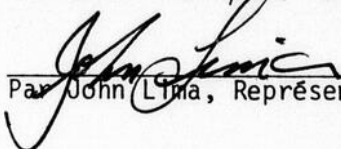

Par Guy Papillon,
Vice-Président Administratif


Par Robert Bédard, Vice-Président


Par Bernard Thibault,
Vice-Président Marketing


Par Martial Leclerc, Secrétaire


Par Denis Marcotte, secrétaire-Trésorier


Par John Lima, Représentant de District

ANNEXE " C "

CLASSEMENT ET TAUX HORAIRE REGULIER

Classe	Tâche	Taux de salaire		
		2 janvier 1983	1 janvier 1984	30 décembre 1984
1	Journalier	9.64	9.99	10.59
2	Rôdeur Assistant à la mouture de clinker Assistant Contrôleur Aide-Plombier Aide-soudeur Aide-mécanicien à la maintenance préventive Aide-mécanicien à la maintenance de la machinerie fixe Aide-mécanicien à la maintenance de l'équipement roulant Opérateur de mini-chargeuse Aide-électricien Opérateur de balai mécanique Peintre à la maintenance Sableur par jet	9.71	10.06	10.66
3	Déblayeur-huileur-manoeuvre à la carrière Poseur de briques Magasinier Chef d'équipe en charge de la mouture du clinker Opérateur de convoyeurs à pierre	9.78	10.13	10.73
4	Ensacheur Préposé au vrac Nettoyeur-huileur-manoeuvre à l'ensachage et au vrac Opérateur de concassage Opérateur de chargeuse sur roues Opérateur de chariot élévateur (lift truck) Chauffeur de camion de carrière Electricien	9.85	10.20	10.80

Classe	Tâche	Taux de salaire		
		2 janvier 1983	1 ^{er} janvier 1984	30 décembre 1984
5	Plombier C Mécanicien C à la maintenance de la machinerie fixe Mécanicien C à la maintenance de l'équipement roulant Mécanicien C à la maintenance préventive Soudeur C Electricien C Electronicien-Electricien Opérateur de béliet mécanique (Bulldozer)	9.92	10.27	10.87
6	Opérateur de pont roulant Menuisier B Plombier B Mécanicien B à la maintenance de la machinerie fixe Mécanicien B à la maintenance de l'équipement roulant Mécanicien B à la maintenance préventive	9.99	10.34	10.94
7	Opérateur de pelle et grue Soudeur B Electricien B Machiniste B Foreur-dynamiteur	10.06	10.41	11.01
8	Menuisier A Plombier A Mécanicien A à la maintenance de la machinerie fixe Mécanicien A à la maintenance de l'équipement roulant Mécanicien A à la maintenance préventive Soudeur A Electricien A Machiniste A	10.13	10.48	11.08
9	Cuiseur	10.20	10.55	11.15
10	Mécanicien général à la maintenance	10.27	10.62	11.22

A N N E X E "C" NOTES

Notes:

1. Note relative au taux des ensacheurs:

- a) Travaillant avec empileuse automatique - à l'heure seulement.
- b) Travaillant en équipe de trois (3), comprenant un opérateur d'ensacheuse et deux (2) hommes au bout d'un convoyeur pour recevoir et empiler les sacs de ciment dans les camions ou les chars - à la pièce au taux ci-dessous pour l'équipe ou à l'heure pour chacun (le plus élevé des deux pour la journée).

Taux par 100 sacs de 40 kilos, pour l'équipe:

2 janvier 1983: \$6.53 , 1 janvier 1984: \$6.76 , 30 décembre 1984: \$7.16

2. Note relative aux chefs d'équipes:

Tout employé qui sera requis par l'employeur d'agir comme chef d'équipe recevra \$0.15 l'heure de plus que son taux régulier.

3. Note relative aux journaliers:

Tout journalier qui sera requis par l'employeur de travailler à la réparation des fours rotatifs recevra \$ 0.07 l'heure de plus que son taux régulier.

4. Note relative aux aide-mécaniciens:

A chaque année, en septembre de préférence, il y aura des tests destinés aux aide-mécaniciens uniquement afin de savoir s'ils sont aptes à devenir mécanicien "C". Ceux qui passeront le test avec 60% et plus seront promus mécaniciens "C".

Ceux qui échoueront une première fois demeureront aide-mécaniciens et ceux qui échoueront une deuxième année consécutive ne seront pas admis à un troisième essai, mais ne perdront pas pour autant la classification d'aide-mécanicien. Il est entendu que les aide-mécaniciens ne seront obligés en aucun temps de faire le test.

5. Note relative aux aide-soudeurs:

Lorsque la Compagnie aura besoin de soudeur "C", elle utilisera la procédure de recrutement établie à l'article 15.04 de la présente convention collective. Un examen théorique et pratique préparé par un ingénieur de la Compagnie servira à constater les connaissances, les aptitudes physiques et l'habileté individuelle des candidats.

6. Note relative aux soudeurs haute pression:

La Compagnie prévoit avoir besoin d'un maximum de quatre soudeurs haute pression. Lorsque la Compagnie aura fait le choix de ces soudeurs, elle s'occupera à ses frais que des certificats en règle soient émis par le Gouvernement du Québec. Les candidats choisis devront au moins être classés soudeur "C".

7. Note relative aux tests pour fin de promotion:

Un employé représentant l'Union aura la permission de prendre connaissance des tests immédiatement avant qu'ils soient passés et d'accompagner un représentant de la Compagnie pour assister à l'examen.

Ce dit représentant de l'Union ne pourra être éligible au test et ne pourra communiquer avec le ou les candidat (s), ni avant ni pendant la durée du test. Ce même représentant de l'Union sera admis, sur demande, à consulter les examens une fois corrigés.

ANNEXE " C "

8. Note relative à l'arrêt de la nouvelle usine et départ de la vieille usine:

Si toutefois, un contretemps majeur obligerait la Compagnie à arrêter les opérations de la nouvelle usine et à repartir la vieille usine, les anciennes fonctions seront cumulées automatiquement par les employés qui les détenaient au moment de l'arrêt de la vieille usine. Ces employés devront cependant être encore à l'emploi de la Compagnie et avoir la capacité physique de reprendre leurs postes respectifs. Si l'article 15.07-6 de la présente convention pouvait s'appliquer dans le cas précité, les deux parties conviennent qu'il ne pourra être utilisé qu'après le troisième mois du départ de la vieille usine. Les postes concernés seront classés selon la convention collective 1980-1982 mais rémunérés selon la présente convention collective. Dans le cas où la Compagnie ne pourrait combler les fonctions nécessaires avec les membres de l'Unité de négociation, elle pourra avoir recours à du personnel non couvert par la convention collective.

9. Note relative pour le choix d'un cadre parmi les membres de l'Union:

L'employeur pourra, s'il le juge à propos, choisir un cadre parmi les membres de l'Union. Lorsque son choix sera fait, il rencontrera l'Union pour faire part de son intention. L'employé choisi aura une période d'essai de 90 jours de travail, au cours de laquelle il continuera à être un membre en règle de l'Union. L'employeur devra pendant cette période, faire part de son intention de le garder ou non comme cadre, compte tenu également que l'employé concerné désire ou non accéder à sa nouvelle fonction.

10. Note relative aux réparations urgentes ou temporaires:

Certains mécaniciens, aide-mécaniciens et plombiers pourront à l'occasion faire certains travaux de soudure.

Certains soudeurs pourront à l'occasion faire des travaux de soudure.

ANNEXE "D"

SYSTEME DE QUATRE EQUIPES CONTINUES

Chaque employé travaillant sur le système de quatre équipes continues travaillera pendant six (6) jours consécutifs, y compris les dimanches et les jours de fête et de congé.

Il aura ensuite deux (2) jours de repos avant de reprendre son travail pour encore six (6) jours, mais sur le chiffre suivant, et ainsi de suite durant toute l'année.

L'horaire des travaux ci-après est un exemple pour illustrer comment fonctionne ce plan de travail.

HORAIRE DES TRAVAUX (Système de quatre équipes continues)																					
EQUIPE	1-6 au 7-6							8-6 au 14-6							15-6 au 21-6						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	1	1	1	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	0	0	3	3	3	3	3
B	0	0	2	2	2	2	2	2	0	0	3	3	3	3	3	3	0	0	1	1	1
C	2	2	0	0	3	3	3	3	3	3	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	2
D	3	3	3	3	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	0
EQUIPE	26-6 au 28-6							29-6 au 5-7							6-7 au 12-7						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	3	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	0	0	3	3
B	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	0	0	3	3	3	3	3	3	0	0
C	2	2	2	2	2	0	0	3	3	3	3	3	3	0	0	1	1	1	1	1	1
D	0	3	3	3	3	3	3	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	2	2	2	2
EQUIPE	13-7 au 19-7							20-7 au 26-7							27-7 au 2-8						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	3	3	3	3	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	0
B	1	1	1	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	0	0	3	3	3	3	3
C	0	0	2	2	2	2	2	2	0	0	3	3	3	3	3	3	0	0	1	1	1
D	2	2	0	0	3	3	3	3	3	3	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	3

Signification des chiffres:

- 0: Jour de repos
- 1: Travail de minuit à 8:00 heures a.m.
- 2: Travail de 8:00 a.m. à 4.00 heures p.m.
- 3: Travail de 4:00 heures p.m. à minuit

Saint-Basile, le 16 mars 1983

Lettre d'entente numéro 1
 intégrée à la Convention 1983- 1985

Sujet: Mise en opération de la nouvelle usine de Saint-Basile

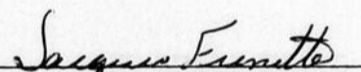
Pour la mise en opération de la nouvelle usine, la Compagnie recyclera ses anciens employés affectés par les changements technologiques.

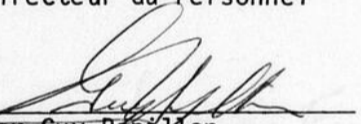
- L'employé qui aura réussi à se recycler sera promu à la nouvelle tâche pour laquelle il aura été recyclé.

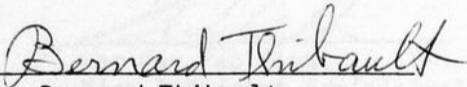
- L'employé qui n'aura pas réussi à se recycler ou qui ne voudra pas se recycler sera assujetti aux mécanismes déjà prévus dans la convention.

Signée au nom des parties par leurs représentants dûment autorisés à St-Basile de Portneuf ce seizième jour de mars 1983.

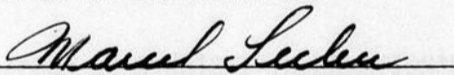
POUR CIMENT QUEBEC INC.

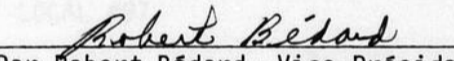

 Par Jacques Frenette,
 Directeur du Personnel

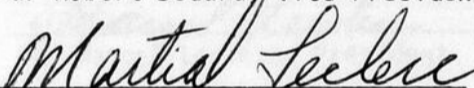

 Par Guy Papyton,
 Vice-Président Administratif

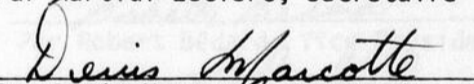

 Par Bernard Thibault
 Vice-Président Marketing

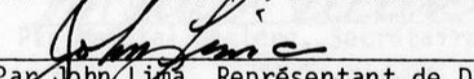
POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
 DES TRAVAILLEURS UNIS DES
 INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX
 ET DU GYPSE, LOCAL 497


 Par Marcel Leclerc, Président


 Par Robert Bédard, Vice-Président


 Par Martial Leclerc, Secrétaire


 Par Denis Marcotte, Secrétaire-Trésorier


 Par John Lima, Représentant de District

Saint-Basile, le 20 janvier 1983

Lettre d'entente numéro 2

Les deux parties conviennent ce qui suit:

- 1^e : La réorganisation de la structure opérationnelle de la compagnie demande une période dite " expérimentale".
- 2^e : La durée de cette période est de douze (12) mois d'opération à compter du 15 mars 1983
- 3^e : Pendant cette période, l'Union s'engage à collaborer avec la Compagnie lorsqu'il y aura des remaniements de personnel à faire et appuiera la Compagnie dans sa recherche de subventions gouvernementales, relativement au recyclage des employés.
- 4^e : Pendant cette période, la Compagnie s'engage à informer l'Union des remaniements de personnel qu'elle doit faire.
- 5^e : Pendant cette période, la Compagnie pourra palier aux manques de la main-d'oeuvre syndiquée en utilisant temporairement du personnel cadre pour l'exécution de certaines tâches qui devraient être normalement couvertes par la convention collective.
- 6^e : Après cette période, la Compagnie s'engage à considérer une demande de l'Union relativement à la classification des nouveaux postes de Rôdeur, de Chef d'équipe en charge de la mouture du Clinker et d'Assistant-contrôleur.

En foi de quoi les deux parties ont signé à St-Basile, ce vingtième jour de janvier 1983

POUR CIMENT QUEBEC INC.

Jacques Frenette
Par Jacques Frenette,
Directeur du Personnel

Guy Papillon
Par Guy Papillon,
Vice-Président Administratif

Bernard Thibault
Par Bernard Thibault
Vice-Président Marketing

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DES INDUSTRIES DU
CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE,
LOCAL 497

Marcel Leclerc
Par Marcel Leclerc, Président

Robert Bédard
Par Robert Bédard, Vice-Président

Martial Leclerc
Par Martial Leclerc, Secrétaire

Denis Marcotte
Par Denis Marcotte, Secrétaire-Trésorier

John Lima
Par John Lima, Représentant de District

Saint-Basile, le 16 mars 1983

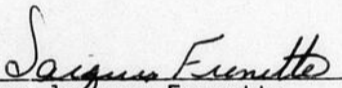
Lettre d'entente numéro 3


Les deux parties conviennent ce qui suit:

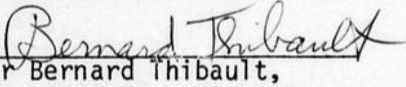
La Compagnie s'engage à payer aux employés, le montant dû de cinquante (\$50) dollars pour l'année 1982 concernant l'achat de chaussures de sécurité, avant le 30 juin 1983.

En foi de quoi les deux parties ont signé à St-Basile , ce seizième jour de mars 1983.

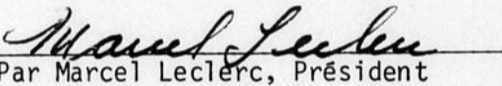
POUR CIMENT QUEBEC INC.

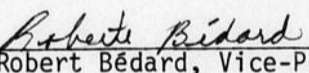

Par Jacques Frenette,
Directeur du Personnel



Par Guy Papillon,
Vice-Président Administratif

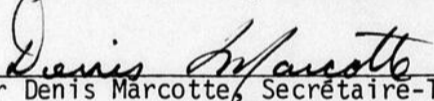

Par Bernard Thibault,
Vice-Président Marketing

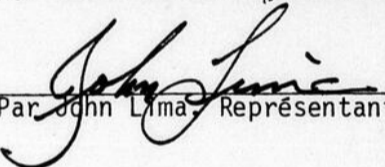
POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DES INDUSTRIES DU
CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE,
LOCAL 497


Par Marcel Leclerc, Président


Par Robert Bédard, Vice-Président


Par Martial Leclerc, Secrétaire


Par Denis Marcotte, Secrétaire-Trésorier


Par John Lima, Représentant de District