

NOM

NO

06366-9

3520

C.A.E.	3520	NO. CONV.	63669
AFFIL.	7	NB. EMPL.	3
EMP. COUV.	0	ET. GEOG.	65260 63
PERS. VIS.	7	NO. ACC.	M11358005
DATE ENR.	831213		

A. N° (360-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 9 0 6 9

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

06366-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11358-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-08-12	83-08-16		83-08-12	85-06-30	3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Intern. des trav. alliés des ind. du ciment de la chaux et du gypse, local 215 1440 rue de Bleury Montréal, Qué H3A 2J1	<input type="checkbox"/> Déposant Canada Ciment Lafarge Ltd Ciments Canada Lafarge Ltée 606 rue Cathcart Montréal, Qué H3B 1K4

Unité de négociation

"Tous les employés payés à l'heure"

Région	06-06	Activité	3520 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

DEPOSANT:

Ciments Canada Lafarge Ltée  
 Att.: M. Marc Bérubé  
 825 Ave du Prés. Kennedy  
 Suite 1401  
 Montréal, Qué  
 H3A 1K7

- Article 39 déposé au Ministère  
 Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

83-09-14

Pour renseignements

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

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

'83 AOU 16 9 46 *mb*  
PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

E N T R E

CIMENTS CANADA LAFARGE LTEE

(ci-après appelée "la Compagnie")

E T

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS ALLIES  
DES INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX ET J GYPSE  
LOCAL 215, F.T.Q., A.F.L., C.I.O., C.L.C.

(ci-après appelée "le Syndicat")

Signée à Montréal ce 12e jour  
de août 1983.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
I	Interprétation	1
II	Reconnaissance	2
III	Comité Négociateur Collectif	3
IV	Discrimination	4
V	Tableaux d'Affichage	5
VI	Heures de Travail, Conditions de Travail	6
VII	Jours fériés	8
VIII	Vacances Payées	10
IX	Taux de Salaire	12
X	Ancienneté de Service	14
XI	Mise à Pied	18
XII	Discipline	19
XIII	Procédure de Grief	20
XIV	Permis d'Absence	22
XV	Décès dans la Famille	23
XVI	Collectes parmi les Salariés	24
XVII	Retenue Obligatoire - Déductions des Cotisations Syndicales	25
XVIII	Grèves et Lockouts	26
XIX	Pensions	27
XX	Sous-Contrats	28
XXI	Régime d'assurance-Vie, Maladie et Invalidité	29
XXII	Plan de Revenu Supplémentaire	31
XXIII	Rémunération des Jurés et Témoins	32
XXIV	Modernisation de l'usine	33
XXV	Rénovation de l'usine	34
XXVI	Durée et Renouvellement	35
	Echelle de Salaires	36
ANNEXE "A"	Modification de l'usine - Régime de Pension	38
ANNEXE "B"	Lettre d'Entente - Rénovation de l'Usine - Indemnité de Cessation Permanente d'Emploi	39
ANNEXE "C"	Plan de Revenu Supplémentaire	40
ANNEXE "D"	Lunettes de Sécurité - Gants - Bottes	43
ANNEXE "E"	Programme d'Apprentissage	44
ANNEXE "F"	Lettre d'Entente - Article 10.08 de la Convention	45
ANNEXE "G"	Lettre d'Entente - Article 11.01 de la Convention	46
	Autorisation pour Déductions des Cotisations Syndicales	47
	Taux de Salaires - Programme d'Apprentissage	48
	Première Lettre d'Entente	49
	Lettre d'Intention - Assurance-Vie	50
	Lettre d'Entente - Plan de Pension	51
	Lettre d'Entente - Opérations de Carrière Non-Cimentières	52

## ARTICLE I

### INTERPRETATION

- 1.01 Le terme "salarié" ou "salariés" tel qu'utilisé dans cette convention comprendra tous les salariés de production et d'entretien, mais exclu le personnel de bureau et de laboratoire rémunéré mensuellement, et les surveillants au-dessus des sous-contremaîtres ouvriers.
- 1.02 Les contremaîtres ne prendront la place ni n'effectueront le travail de membres de l'unité de négociation. A défaut de quoi, la Compagnie devra payer un minimum de quatre (4) heures à temps et demi (1½) à tout(s) salarié(s) qui aurait normalement effectué le travail.

Il est entendu que les contremaîtres pourront instruire, inspecter, ou en cas d'urgence, prendre les mesures nécessaires afin d'éviter toutes blessures, pertes de vie ou dommages à la propriété, au matériel ou à la machinerie.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur collectif pour tous les salariés de son usine de Montréal-Est, Québec.

ARTICLE III

COMITE NEGOCIATEUR COLLECTIF

- 3.01 Dans le but de négociations pour un renouvellement de contrat entre le Local 215 et la Compagnie, à condition que lesdites négociations n'affectent que le Local 215 et l'usine de Montréal-Est, le Syndicat sera représenté par un comité de deux (2) salariés, après en avoir donné les noms à la Compagnie, et qui, pour de telles négociations seront accompagnés par des représentants accrédités de United Cement, Lime & Gypsum Workers' International Union. La Compagnie consent à être représentée aux assemblées avec les représentants du Syndicat pour lesdites négociations à l'heure et à l'endroit choisis par la Compagnie et le Syndicat.

La stipulation précédente ne sera pas prise dans le sens de restriction ou compromettre le droit individuel des salariés de consulter librement durant les périodes de repos, d'heures de lunch et heures intermédiaires.

## ARTICLE IV

### DISCRIMINATION

4.01 Il n'y aura pas discrimination, intervention, contrainte ou coercition de la part de la Compagnie ou aucun de ses agents contre tout salarié parce qu'il est membre ou officier du Syndicat ou à cause de sa race, sa couleur, ses croyances ou sa nationalité. Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait ni intimidation ni coercition parmi les salariés de la Compagnie pour le recrutement de membres du Syndicat ou pour tout autre but et qu'il n'y ait pas de sollicitation d'adhésion, de distribution de propagande ou de toute transaction d'affaire de Syndicat sur la propriété de la Compagnie à l'exception de ce qu'a été prévu par cette convention.

La stipulation précédente ne sera pas prise dans le sens de restreindre ou contrecarrer le droit individuel des salariés de converser librement durant les périodes de repos, d'heures de lunch et pareils intermèdes.

ARTICLE V

TABLEAUX D'AFFICHAGE

5.01 La Compagnie consent à fournir pas plus d'un (1) tableau de bulletins de son propre choix posé en évidence dans l'établissement, pour l'usage exclusif des officiers du Syndicat pour l'affichage des avis d'un intérêt au Syndicat et la Compagnie, tels avis devant porter le sceau du Syndicat et la signature des officiers.

Toutefois, ceci n'est pas une garantie de travail pour aucun salarié pour telles heures ou toutes autres heures.

Le temps supplémentaire sera payé aussi équitablement et pratiquement que possible par les salariés faisant un travail de même classification. Les salariés doivent travailler à temps supplémentaire mais peuvent refuser pour raison légitime et sans risque de pénalité à condition qu'ils aient entendu que les salariés occupés à des travaux requièrent une opération régulière et continue demeurant à leur poste jusqu'à l'arrivée d'un substitut.

Il est entendu que la Compagnie fera tous les efforts nécessaires dans le but de trouver un substitut dans le plus bref délai possible.

- a) Tout travail excédant huit (8) heures en n'importe quel jour ou équipe sera considéré comme temps supplémentaire. Le travail excédant quarante (40) heures dans une (1) semaine quelconque sera considéré comme temps supplémentaire. Le temps supplémentaire sera payé au taux de temps et demi (1 1/2) pourvu que le temps supplémentaire de la journée et de la semaine ne soit pas payé pour les deux heures.
- b) Temps double devra être payé pour tout temps travaillé au-delà de quatre (4) heures consécutives, excluant les périodes de repos, et excédant onze (11) heures dans la semaine quelconque ou période de vingt-quatre (24) heures.
- c) Deux (2) fois le taux de temps régulier à l'heure sera payé au salarié pour tout repos au travail et temps supplémentaire travaillé le dimanche.
- d) Si pour une raison quelconque un employé ne peut travailler nécessairement, la Compagnie et le salarié s'efforceront de rembourser au salarié le moyen d'expédier sa tâche.
- e) Temps double sera payé pour tout travail effectué le dimanche ou le jour de la semaine qui précède le jour de repos régulier, à moins que le salarié ne soit autorisé à travailler le jour de repos régulier. Pour les fins de cet article, le dimanche est considéré comme le jour de repos régulier d'un employé à moins qu'il ne soit autorisé à travailler le jour de repos régulier.

## ARTICLE VI

### HEURES DE TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL

6.01 Pour les salariés de jour, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi en cinq (5) journées de huit (8) heures chacune.

Pour les salariés de quart, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures réparties du lundi au dimanche.

Toutefois, ceci n'est pas une garantie de travail pour aucun salarié pour telles heures ou toutes autres heures.

6.02 Le temps supplémentaire sera divisé aussi équitablement et pratiquement que possible parmi les salariés faisant un travail de même classification. Les salariés doivent travailler à temps supplémentaire mais peuvent refuser pour raison légitime et sans risque de pénalité à condition bien entendu que les salariés occupés à des travaux requérant une opération régulière et continue demeurent à leur poste jusqu'à l'arrivée d'un substitut.

Il est entendu que la Compagnie fera tous les efforts nécessaires dans le but de trouver un substitut dans le plus bref délai possible.

- 6.03 a) Tout travail excédant huit (8) heures en n'importe quel jour ou équipe sera considéré comme temps supplémentaire. Tout travail excédant quarante (40) heures dans une (1) semaine quelconque sera considéré comme temps supplémentaire. Le temps supplémentaire sera payé au taux de temps et demi (1½) pourvu que le temps supplémentaire de la journée et de la semaine ne soit pas payé pour les mêmes heures.
- b) Temps double devra être payé pour tout temps travaillé ou payé excédant onze (11) heures consécutives, excluant les périodes de repas, et excédant onze (11) heures dans un jour ou n'importe quelle période de vingt-quatre (24) heures.
- c) Deux (2) fois le taux de temps régulier à l'heure sera payé au salarié pour tout rappel au travail et temps supplémentaire travaillé le dimanche.
- d) Si pour une raison quelconque un emballage d'urgence devenait nécessaire, la Compagnie et le Comité d'Usine se rencontreront pour étudier le moyen d'expédier un tel emballage.
- e) Temps double sera payé pour toutes les heures travaillées à partir du début de la douzième (12ième) heure de travail dans une même journée. Pour les fins de cette clause uniquement, une journée sera considérée comme étant une période de vingt-quatre (24) heures commençant au moment où le salarié se présente à son travail pour sa journée régulière ou au moment où il se présente au travail un jour de congé.

Si, selon la clause précédente, un salarié devient éligible à être payé au taux double, il recevra ce temps double jusqu'à ce que ses heures de travail soient interrompues (à l'exclusion d'une période de repas).

Cependant, si un salarié est payé au taux double uniquement parce qu'il a travaillé ou a été payé pour les quatre (4) heures précédant immédiatement la journée suivante et continue de travailler cette journée suivante, il ne continuera pas à recevoir le taux double tel que stipulé au paragraphe précédent.

- 6.04 Cette convention stipule qu'une "JOURNEE" sera constituée de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant à 7:00 a.m., 7:30 a.m. ou 8:00 a.m., selon le cas et une "SEMAINE" comprendra sept (7) jours consécutifs commençant le lundi à 7:00 a.m., 7:30 a.m. ou 8:00 a.m..
- 6.05 On ne devra pas exiger d'un salarié qui fera du temps supplémentaire qu'il prenne un congé pour compenser ce temps supplémentaire.
- 6.06 a) En cas d'urgence, quelle que soit l'heure à laquelle un salarié est appelé en plus de son travail régulier, un minimum de quatre (4) heures sera payé pour cet appel au taux suivant:
- trois (3) heures à temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ )
  - une (1) heure à temps double (2) à condition qu'il ait travaillé ses heures régulières durant cette journée.
- b) Temps double (2) sera payé pour un deuxième (2ième) appel d'urgence lorsqu'un salarié a travaillé ou a été payé pour onze (11) heures.
- c) Sur avis de rappel au travail, la Compagnie informera le salarié de la nature du travail à faire dans sa classification. Si d'autres urgences surviennent dans la même classification de travail pendant que le salarié est à l'usine, il peut être requis de faire ce travail. Il est entendu que dans le cas d'un rappel au travail aucune tâche ne sera ajoutée dans le but de couvrir le reste de la période supplémentaire.
- 6.07 Tout travail de réparation ou ouvrage supplémentaire qui demande à être exécuté durant des périodes d'inactivité, tel travail devra être également distribué parmi les salariés en autant qu'il soit pratique de le faire.
- 6.08 La Compagnie consent à afficher la cédule de travail pour tous les salariés un (1) jour ou vingt-quatre (24) heures avant leur entrée en vigueur.
- 6.09 Lorsqu'un salarié est requis de travailler pour plus de deux (2) heures de supplémentaire à la suite de son horaire régulier, la Compagnie lui fournira un repas d'une valeur de cinq dollars (\$5.00). S'il n'y a pas de nourriture disponible, le salarié recevra cinq dollars (\$5.00).

## ARTICLE VII

### JOURS FERIES

- 7.01 Le temps travaillé sera payé à temps double et demi ( $2\frac{1}{2}$ ) pour tout travail régulier cédulé et exécuté pendant douze (12) jours fériés. Les salariés non cédulés pour travailler un jour férié et qui subséquemment travaillent ce jour férié, seront payés huit (8) heures à leur taux régulier et en plus seront payés trois (3) fois leur taux régulier à l'heure pour tout travail fait en cette fête. Tout travail fait excédant huit (8) heures dans un jour de congé statutaire, qu'il soit cédulé ou non, sera rémunéré au taux triple et demi ( $3\frac{1}{2}$ ). Les salariés dont les services ne sont pas requis pour ces jours fériés seront payés au taux régulier si les conditions suivantes sont remplies:
- a) Le salarié devra être à l'emploi de la Compagnie au moins trente (30) jours précédant immédiatement le jour férié.
  - b) Le salarié doit travailler ses heures régulières immédiatement avant et après ces jours fériés pour recevoir cette paye, à moins qu'il ait obtenu la permission de s'absenter du Directeur de l'usine ou de son représentant, pour maladie, accident ou tout autre raison semblable.
  - c) Le salarié doit avoir travaillé au moins quinze (15) jours précédant le jour férié.
- 7.02 Il est bien entendu que si un salarié ayant été à l'emploi de la Compagnie pour une période de trente (30) jours ou plus est mis à pied, il sera alors payé pour tous les congés qui se présenteront dans les trente (30) jours suivant sa mise à pied, qu'elle soit temporaire ou permanente.
- 7.03 Lorsqu'un congé statutaire tombe durant la période de vacances d'un salarié, il bénéficiera d'une journée de congé supplémentaire pleinement rémunérée en plus de ses vacances. Cette journée devra être prise soit au début, soit à la fin de ses vacances et ceci pour chaque congé se présentant durant les vacances du salarié.
- Le salarié aura le choix de la journée additionnelle pourvu qu'il en avise la Compagnie au moment de la confirmation de ses vacances, autrement ce choix reviendra à la Compagnie.
- Le salarié aura de plus le droit de reporter ce congé à un autre jour en accord avec la Compagnie. Si le salarié est requis de travailler, tout travail exécuté sera considéré comme temps supplémentaire et payé comme tel.
- 7.04 Tout travail cédulé en surplus des heures normales de travail ou exécuté en plus de la cédule normale de travail lors d'un jour férié sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de trois (3) fois le taux régulier en plus du paiement de la fête.
- 7.05 Il est entendu que les douze (12) jours fériés sont choisis en commun accord par la direction de l'usine et le comité du Syndicat.
- 7.06 Advenant qu'un des congés mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré et rémunéré comme un congé au lieu du samedi ou du dimanche. Si Noël tombe un samedi ou un dimanche, le congé du lendemain de Noël sera accordé aux salariés de jour le mardi suivant dans les usines où ce congé (Boxing Day) est respecté.
- Dans le cas où un congé statutaire tomberait le même jour que le congé régulier d'un salarié, celui-ci peut choisir un autre jour qui sera observé comme ce congé statutaire - ne pas travailler et être rémunéré pour huit (8) heures régulières en remboursement de ce congé. La journée devra être choisie d'un commun accord entre le salarié et son contremaître.

7.07 Bien que la fabrication du ciment requiert que les opérations soient continues, la Compagnie consent à réduire son personnel à un minimum requis selon son opinion pour la continuité des opérations pendant les douze (12) jours fériés.

7.08 La Compagnie affichera les noms des salariés qui devront travailler les jours fériés au moins un (1) jour (24 heures) avant ce congé.

Si pour quelque raison que ce soit, il y a changement moins d'un (1) jour (24 heures) avant ce congé, la Compagnie paiera le ou les salarié(s) affecté(s) deux fois et demie (2½) le taux horaire régulier avec un minimum de huit (8) heures.

période de paie précédant les vacances	durée durant l'année précédente selon 7-4	jours fériés
Après 1 an	2 semaines	42
Après 3 ans	3 semaines	63
Après 10 ans	4 semaines	84
Après 15 ans	5 semaines	105
Après 20 ans	6 semaines	126
Après 25 ans	7 semaines	147

8.02 À un salarié dont l'emploi est terminé ou qui est mis à pied avant de compléter un (1) an de service continu, sera accordé le paiement de vacances, conformément à la loi provinciale applicable, ou selon la proportion de ses mois de service par rapport à douze (12) mois; dans le cas de mise à pied, la Compagnie lui versera le paie de vacances en vertu de l'ordonnance no. 1 qui lui donnera cependant l'option de prendre une absence de vacances équivalente après sa première date anniversaire d'arrivée.

8.23 Après qu'un salarié se soit qualifié pour sa première vacance, sa date anniversaire pour fin de vacances sera le 1er janvier et les vacances suivantes seront prises durant l'année civile se terminant le 31 décembre.

8.04 Les salariés ayant travaillé au moins un (1) an de service continu avant d'avoir travaillé un an pour la Compagnie, auront droit à un paiement de vacances annuel. Ce paiement sera effectué le 1er janvier de chaque année. Les vacances non prises au 31 décembre de l'année précédente seront ajoutées au paiement de vacances de l'année suivante. Les vacances non prises au 31 décembre de l'année précédente seront ajoutées au paiement de vacances de l'année suivante.

ARTICLE VIII

VACANCES PAYEES

8.01 Sujet aux autres stipulations de cet article, tous les salariés régis par cette convention auront droit à des vacances payées de la façon suivante:

PAIE DE VACANCES

Le plus avantageux de (a) ou (b)

(a) le taux régulier payé durant la période de paie précédant les vacances		(b) % du revenu gagné durant l'année précédente selon T-4	
Après 1 an	2 semaines	80 heures	4%
Après 3 ans	3 semaines	120 heures	6%
Après 10 ans	4 semaines	160 heures	8%
Après 18 ans	5 semaines	200 heures	10%
Après 30 ans	6 semaines	240 heures	12%
Après 35 ans	7 semaines	280 heures	14%

8.02 A un salarié dont l'emploi est terminé ou qui est mis à pied avant de compléter un (1) an de service continu, sera accordé le paiement de vacances, conformément à la loi provinciale applicable, ou selon la proportion de ses mois de service par rapport à douze (12) mois; dans le cas de mise à pied, la Compagnie lui versera la paie de vacances en vertu de l'ordonnance no. 3 mais lui donnera cependant l'option de prendre une absence de vacances équivalente après sa première date anniversaire d'embauche.

8.03 Après qu'un salarié se soit qualifié pour sa première vacance, sa date anniversaire pour fin de vacances sera le 1er janvier et les vacances suivantes seront prises durant l'année civile se terminant le 31 décembre.

8.04 Les salariés ayant au-delà d'un (1) an de service seront requis d'avoir travaillé un minimum de mille (1,000) heures de temps régulier durant chaque année civile, (1er janvier au 31 décembre) pour être qualifié pour des vacances complètes durant l'année suivante et pour n'importe quelle période de moins de mille (1,000) heures de travail à temps régulier, le droit aux vacances sera calculé d'après une base au prorata d'un douzième (1/12) de droits aux vacances complètes pour chaque mois crédité.

En cas de mise à pied, un salarié pourra laisser à la Compagnie ses crédits de paie de vacances au-delà du montant à payer en vertu de l'ordonnance no.3, jusqu'à la période de ses vacances de l'année civile suivante.

8.05 Les fêtes statutaires payées seront considérées comme temps travaillé dans le calcul du droit aux vacances. Le temps perdu à cause de maladie certifiée ou blessure ou congé autorisé pour une période jusqu'à trois (3) mois absolus de n'importe quelle année civile particulière sera admis en calculant les droits aux vacances. Toutes vacances accumulées d'un salarié qui n'ont pas été payées ou prises seront données en cas de renvoi, retraite ou fin d'emploi. Le paiement de vacances ne sera pas accordé deux (2) fois par rapport à la même période d'emploi.

8.06

Les deux (2) premières semaines de vacances seront accordées autant que possible durant la période du 1er juin au 15 septembre de chaque année, mais des vacances au-delà de deux (2) semaines devront être prises quand désignées par la Compagnie. Dans le choix des dates tous les efforts seront faits en autant que compatibles avec les nécessités des opérations pour permettre aux salariés d'exercer leur choix d'après leur rang d'ancienneté.

La Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour déterminer la manière la plus équitable de répartir les vacances pendant la période de vacances estivales.

<p>1983</p> <p>1er octobre 1983</p> <p>1er janvier 1984</p> <p>1er avril 1984</p>	<p>1984</p> <p>1er octobre 1984</p> <p>1er janvier 1985</p> <p>1er avril 1985</p>
---	---

- a) Une fois déclenchée l'indication au coût de la vie sera payée à compter de la date de l'ajustement précédent qui suit immédiatement le mois dans lequel l'indication a été déclenchée. Elle sera calculée au taux de 0,25 l'heure pour chaque 0,25% d'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Les ajustements seront incorporés au taux horaire.
- b) Pour la seconde année de la convention collective les ajustements d'indication au coût de la vie seront déclenchés lorsque l'indice des prix à la consommation excéderait de 10% l'indice publié pour juillet 1984, et cet ajustement sera payé à compter de la date d'ajustement précédent qui suit le mois dans lequel l'indication a été déclenchée. Elle sera calculée au taux de 0,10 l'heure pour chaque 0,25% d'augmentation de l'indice des prix à la consommation et les ajustements seront incorporés au taux horaire.
- c) Si l'indice des prix aux consommateurs (1971 = 100) publié par Statistiques Canada est décliné, les parties régleront un ajustement de un facteur de conversion permettant aux salariés de recevoir la prime d'indication au coût de la vie à laquelle ils auraient eu droit si l'indice des prix aux consommateurs avait été stable tel que prévu.

9.02

Le taux de salaire d'un salarié qui est temporairement empêché de travailler pendant la période de vacances est déterminé par le salaire qu'il aurait gagné s'il travaillait pendant la période de vacances.

9.03

Le salaire d'un salarié qui est temporairement empêché de travailler pendant la période de vacances est déterminé par le salaire qu'il aurait gagné s'il travaillait pendant la période de vacances.

9.04

Le salaire d'un salarié qui est temporairement empêché de travailler pendant la période de vacances est déterminé par le salaire qu'il aurait gagné s'il travaillait pendant la période de vacances.

ARTICLE IX

TAUX DE SALAIRE

9.01 Indexation au coût de la vie - COLA

- a) Pour la première année de la convention collective, les ajustements d'indexation au coût de la vie, basée sur l'indice des prix à la consommation tel que publié par Statistique Canada (1971 = 100) en date de juillet 1983, seront déclenchés lorsque ledit indice atteint un niveau 10% plus élevé que celui publié pour juillet 1983.

Les dates d'ajustements seront les suivantes:

1ère Année

1er octobre 1983  
1er janvier 1984  
1er avril 1984

2ième Année

1er octobre 1984  
1er janvier 1985  
1er avril 1985

- b) Une fois déclenchée l'indexation au coût de la vie sera payée à compter de la date de l'ajustement précitée qui suit immédiatement le mois dans lequel l'indexation a été déclenchée. Elle sera calculée au taux de 01¢ l'heure pour chaque .275 d'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Ces ajustements seront incorporés au taux horaire.
- c) Pour la seconde année de la convention collective les ajustements d'indexation au coût de la vie seront déclenchés lorsque l'indice des prix à la consommation excéderont de 10% l'indice publié pour juillet 1984, et cet ajustement sera payé à compter de la date d'ajustement précitée qui suit le mois dans lequel l'indexation a été déclenchée. Elle sera calculée au taux de 01¢ l'heure pour chaque .275 d'augmentation de l'indice des prix à la consommation et les ajustements seront incorporés au taux horaire.
- d) Si l'index des prix aux consommateurs (1971 - 100) publié par Statistiques Canada est discontinué, les parties négocieront un ajustement ou un facteur de conversion permettant aux salariés de recevoir la prime d'indexation au coût de la vie à laquelle ils auraient eu droit si l'index des prix aux consommateurs avait été publié tel que prévu.

9.02 Le taux de salaire d'un salarié qui est temporairement requis de prendre la place d'un salarié recevant un taux de salaire plus bas ne sera pas, pour cette raison, réduit, et tout salarié 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 sa journée entière de travail.

9.03 Lorsqu'un salarié, comme résultant d'une position affichée est assigné à un autre poste d'une classification inférieure ou supérieure, son nouveau taux deviendra en vigueur aussitôt que le salarié sera apte à assumer ses nouvelles fonctions.

9.04 Durant les périodes d'inactivité de l'usine, le taux de salaire de telle classe de travail sera payé même si le taux régulier de salaire du salarié durant les périodes d'activité est plus élevé ou plus bas que tel taux.

9.05 Un différentiel d'équipe de quarante (40) cents l'heure en plus du taux de leur emploi devra être payé aux salariés de la seconde équipe. Un différentiel d'équipe de cinquante (50) cents l'heure en plus du taux de leur emploi régulier devra être payé aux salariés de la troisième (3ième) équipe.

9.06 Quand un salarié est appelé à travailler durant des heures non cédulées il sera payé temps et demi (1½). Si toutefois un tel appel tombe un jour férié payé, le salarié sera payé au taux de trois (3) fois son salaire régulier.

- 9.07 Quand un salarié se rapporte à temps pour travailler pour sa période régulière de travail cédulée et qu'aucun travail ne lui est fourni, il recevra quatre (4) heures de paye. Si le salarié commence à travailler, il sera payé pour huit (8) heures de travail.
  
- 9.08 Toutes les heures travaillées par un salarié le dimanche devront être payées à deux (2) fois le taux régulier horaire du salarié en excluant le différentiel d'équipe. Ceci s'applique aux salariés de jour et aux salariés de quart. Pour les fins de cette section, dimanche sera défini comme une période de vingt-quatre (24) heures, commençant au début de l'équipe de jour le dimanche et finissant avec le début de l'équipe de jour le lundi.
  
- 9.09 Advenant le cas où la description d'une tâche est matériellement changée ou une nouvelle tâche est créée, le taux de salaire pour cette tâche sera négocié entre la Compagnie et le Syndicat. Si les parties sont incapables de s'entendre sur le taux de salaire, la question sera arbitrée de la manière prévue dans la Procédure des Grieffs. Le taux pour cette tâche entrera en vigueur à la date où la tâche nouvelle ou changée sera mise en opération. Tout nouveau taux sera fixé en rapport avec les taux de salaire stipulés à l'Echelle de Salaires annexée aux présentes.
  
- 9.10 Advenant le décès d'un salarié, la Compagnie paiera à la succession de ce salarié une somme équivalente à la paie de vacances et/ou de congés statutaires à laquelle il aurait eu droit et toute autre somme due à ce salarié selon les clauses de cette convention.

ARTICLE X

ANCIENNETE DE SERVICE

- 10.01 La Compagnie accepte le principe de l'ancienneté de service qui se définit comme suit:
- L'ancienneté de service prendra date du moment où un salarié est venu travailler pour la Compagnie.
- 10.02 La Compagnie établira une liste d'ancienneté, à être révisée semi-annuellement, démontrant le statut de tous les salariés actuels par ordre de date de leur embauche avec la Compagnie. Des listes révisées seront publiées et des copies remises au Syndicat.
- 10.03 Les nouveaux salariés ne seront pas placés sur la liste d'ancienneté avant qu'ils aient complété soixante (60) jours consécutifs à l'emploi de la Compagnie.
- 10.04 Lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'un nouveau poste est créé, la Compagnie affichera durant cinq (5) jours afin de permettre à tous les intéressés l'occasion de poser leur candidature par écrit pour tel poste. L'affichage aura lieu dans les sept (7) jours de la vacance, sauf si le poste est aboli. Une attention particulière sera donnée aux candidatures en fonction des qualifications suivantes:
1. Ancienneté.
  2. Compétence nécessaire pour accomplir le travail qu'il s'agisse d'un emploi de métier ou non. La compétence sera jugée sur la capacité du salarié à rencontrer raisonnablement les exigences qualitatives et quantitatives de l'emploi.
  3. Aptitudes physiques.
- A compétence égale, l'ancienneté prévaudra.
- Sauf pour des raisons de maladie, d'accident, de vacances ou de congé sans solde, un poste sera affiché si un salarié a effectivement travaillé dans cette fonction (poste) au moins 50% du temps pour une période de 90 jours.
- Dans les cas de maladie, d'accident, de vacances, de congés sans solde ou de rappel au travail n'excédant pas 90 jours, des arrangements satisfaisants aux deux parties seront pris. Quand le salarié concerné reviendra au travail, il reprendra son poste régulier et tous les autres salariés affectés retourneront à leurs postes initiaux.
- 10.05 Dans le cas où l'applicant sénior n'est pas choisi et une dispute s'élève entre la Compagnie et le Comité du Syndicat, il sera résolu en soumettant le cas à la "Procédure des Grieffs".
- 10.06 N'importe lequel salarié choisi recevra un juste essai n'excédant pas vingt-huit (28) journées de travail dans la nouvelle classification. Si à n'importe quel temps durant la période d'essai il n'a pas prouvé qu'il est capable d'accomplir les devoirs de la nouvelle position, il retournera à la position qu'il occupait précédemment. Tout salarié ainsi démis aura son cas discuté avec les représentants de la Compagnie par le Comité du Syndicat.
- Si aucun règlement satisfaisant n'est atteint, il est entendu que le sujet sera résolu par la "Procédure de Grieffs".
- 10.07 Quand une position affichée est remplie, la Compagnie affichera le nom de la personne acceptée dans un délai de quatre (4) jours et le salarié choisi assumera ledit poste aussitôt que possible.

Dans le cas de mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté sera mis à pied en premier lieu. Dans les cas de rappel au travail après une mise à pied, le salarié ayant le plus d'ancienneté sera rappelé en premier lieu. La Compagnie consent à notifier le Syndicat de tous rappels semblables au travail. Si le Syndicat diffère d'opinion sur toutes actions de la Compagnie quant aux mises à pied, la Compagnie rencontrera le Comité de l'usine et s'efforcera d'en arriver à une entente conformément à la section 4 de cet article.

1. Lorsque des salariés autres que ceux ayant le plus bas statut d'ancienneté voient leurs tâches discontinuées pour une période n'excédant pas vingt-neuf (29) jours consécutifs, la Compagnie placera ces salariés à d'autres occupations, en donnant la préférence aux salariés ayant le plus haut statut d'ancienneté, et ceux-ci conserveront le taux de leur classification ou recevront le taux de la classification dans laquelle ils sont placés, si ce dernier est plus élevé que le taux de leur classification régulière. Les salariés doivent retourner à leurs occupations régulières lorsque celles-ci sont rétablies.
2. Lorsque des tâches seront discontinuées pour une période consécutive de trente (30) jours ou plus, on commencera alors à effectuer des déplacements (bumping).
3. On entend par "déplacements" le droit d'un salarié dont l'occupation est discontinuée de poser sa candidature par écrit à toute autre occupation dans l'usine, détenue par un salarié ayant moins d'ancienneté que lui.
4. Il y a deux conditions selon lesquelles un salarié peut en déplacer un autre:
  - a) Déplacement temporaire: Lorsque l'occupation d'un salarié est discontinuée temporairement pour une période consécutive de trente (30) jours à un (1) an;
  - b) Déplacement permanent: Lorsque l'occupation d'un salarié est discontinuée d'une façon permanente.
5. Lorsque l'occupation d'un salarié est discontinuée temporairement, il aura le droit de poser sa candidature par écrit à une occupation dans son département ou tout autre département, et s'il peut se familiariser avec le travail et l'accomplir avec satisfaction dans une période n'excédant pas la durée d'une équipe, il remplacera le salarié régulièrement classifié à cette occupation.
6. Un salarié dont l'occupation est discontinuée temporairement peut en déplacer un autre seulement une fois, qu'il réussisse ou non.
7. Si un salarié en déplace un autre mais ne se qualifie pas dans sa nouvelle occupation, il devra revenir à la classification de "journalier", et tous les salariés atteints par son déplacement retourneront à l'occupation qu'ils détenaient antérieurement.
8. Tout salarié qui a été déplacé aura le droit d'en déplacer un autre, de la même façon que si son occupation avait été discontinuée.
9. La période d'un salarié pour exercer ses droits de déplacement sera de sept (7) jours ouvrables, à partir du moment où il a été informé que son occupation serait discontinuée ou qu'il a été déplacé, à condition qu'il y ait un emploi où il puisse déplacer un salarié. Au cas où il n'y aurait aucun emploi pour lequel le salarié peut exercer ses droits de déplacement, et que subséquemment, une tâche devient vacante qui pourrait être remplie par un salarié ayant moins d'ancienneté que lui, le salarié concerné pourra encore exercer ses droits de déplacement. Le défaut d'exercer ses droits de déplacement en dedans de la période mentionnée plus haut entraîne la perte des privilèges de déplacement et le salarié demeure dans la classification de "journalier" ou y retourne.

10. Tous les salariés y compris ceux sous le coup d'une mise à pied et dont l'occupation est temporairement discontinuée, garderont un droit sur l'occupation qu'ils détenaient antérieurement, à condition:
  - a) que l'occupation n'ait pas été affichée de nouveau
  - b) que l'occupation existe encore à la reprise des opérations
  - c) qu'ils n'aient pas été déplacés d'une façon permanente durant ce temps
  - d) qu'ils n'aient pas antérieurement accepté une tâche affichée.

Un salarié revenant au travail après une mise à pied retournera à la classification de journalier jusqu'au moment où son occupation régulière affichée devienne disponible ou qu'il accepte une tâche affichée, excepté si une position devient vacante, laquelle devrait normalement être occupée par un salarié junior, il aura droit alors à un déplacement temporaire. Ce droit à un déplacement sera perdu s'il n'est pas exercé en dedans de sept (7) jours ouvrables à partir de la date de l'ouverture de la position. Aucun déplacement temporaire de ce genre ne se poursuivra avant l'expiration des sept (7) jours ouvrables soit à partir de la date de l'avis de ré-ouverture de la position, l'événement qui se produit le plus tôt prévalant.

11. Tout salarié qui a été déplacé temporairement et dont l'occupation originale est plus tard discontinuée de façon permanente, a droit à un déplacement permanent, et le salarié qui détenait sa position sur une base temporaire a droit à un déplacement temporaire.
12. Lorsqu'une occupation a été discontinuée temporairement pour une période de plus d'un (1) an, elle sera considérée comme étant discontinuée en permanence. La procédure de déplacement permanent s'appliquera alors, après avis de cette discontinuation permanente. Les transferts d'emplois causés par cette action seront réglés de la même façon que celle prévue pour un déplacement permanent.
13. Les salariés absents du travail pour causes de maladie, blessure, permission d'absence ou vacances, et qui sont atteints par un déplacement durant cette absence, doivent exercer leurs droits de déplacement à leur retour au travail, conformément aux dispositions des règlements 9 et/ou 15.
14. A l'occasion d'un déplacement permanent, le salarié peut poser sa candidature par écrit à une occupation dans son département et il peut être accepté, sujet aux dispositions de l'Article X, section 4, de la présente convention collective de travail. Le salarié choisi à cette occupation aura droit à une période de probation d'un maximum de vingt-huit (28) jours ouvrables dans sa nouvelle classification.
15. La période d'un salarié pour exercer ses droits de déplacement permanent sera de sept (7) jours ouvrables, à partir du moment où il a été informé que son occupation serait discontinuée en permanence.
16. Un salarié dont l'occupation est discontinuée en permanence aura droit d'en déplacer un autre seulement deux fois, et s'il est incapable d'exécuter le travail après le second déplacement, il reviendra à la classification de journalier. Advenant qu'il est déplacé après être installé dans sa nouvelle occupation, il pourra alors déplacer un autre salarié.
17. Lorsqu'une tâche classifiée a été discontinuée en permanence, celle-ci ne peut alors être ré-ouverte que conformément aux dispositions de l'article 10.04.
18. Les salariés s'efforceront de connaître les fonctions de l'occupation pour laquelle ils veulent déplacer un autre employé afin de déterminer leurs aptitudes physiques et leurs compétences à accomplir ce travail.  
" Voir Annexe "F".

- 10.09 L'ancienneté de service ne sera pas forfait durant toute suspension ou absence par maladie certifiée ou blessure. L'ancienneté sera déterminée de la date de l'emploi original, mais un salarié perdra son ancienneté si:
- a) Il quitte volontairement
  - b) Il est renvoyé pour cause
  - c) Il s'absente pour cinq (5) jours sans permission dans une période de douze (12) mois
  - d) Il n'avise pas la Compagnie en dedans de trois (3) jours de son intention de revenir travailler après un appel, par avis personnel, envoyé par messagerie ou lettre recommandée à sa dernière adresse connue ou s'il ne revient pas travailler en dedans de deux (2) semaines de la réception de l'avis de revenir.
  - e) Il est mis à pied, soit pour une période équivalente à son ancienneté ou une période de deux (2) ans, dépendant de la plus étendue (par exemple: quatre (4) ans et un (1) mois d'ancienneté, quatre (4) ans et un (1) mois d'absence pour cause de mise à pied). Les salariés mis à pied depuis le premier juillet 1961 ne pourront accumuler des droits d'ancienneté à compter de cette date à moins d'être rappelés au travail dans les limites de temps prévues aux présentes.
- 10.10 L'ancienneté de service et tous les autres droits des salariés au service des Forces Armées de Sa Majesté seront respectés en accord avec les lois du gouvernement.
- 10.11 Excepté dans le cas d'urgence, un salarié classifié ne sera pas requis d'être transféré à une autre position s'il n'est pas remplacé par un salarié de classification similaire.
- 10.12 Tout salarié qui est absent sans permission autre que la maladie certifiée ou blessure pour plus de deux (2) jours consécutifs pourra être réprimandé, mais si pareille absence se produit une seconde fois, la Compagnie pourra destituer le salarié.
- 10.13 Toute demande pour permission de s'absenter pour une période de plus de deux (2) jours doit être faite par écrit au surintendant de l'usine qui répondra par écrit avec une copie au Syndicat.

ARTICLE XI

MISE A PIED

11.01 La Compagnie peut être obligée de réduire ses opérations à cause du caractère saisonnier de la production de ciment ou dans un cas d'urgence, et en conséquence de diminuer le personnel.

La Compagnie consent à donner un avis d'au moins cinq (5) jours de travail aux salariés affectés par une telle mise à pied. Si tel avis n'est pas donné à un salarié, il recevra son salaire régulier pour les cinq (5) jours de travail suivant l'avis de mise à pied.

Voir Annexe "G"

## ARTICLE XII

### DISCIPLINE

12.01 La Compagnie se réserve le droit de renvoyer et de suspendre tout salarié pour de bonnes et légitimes raisons. La Compagnie avisera par écrit le Syndicat en dedans de cinq (5) jours du renvoi et de la suspension disciplinaire de tout salarié donnant la raison ou les raisons pour cette action, et le Syndicat devra enrégistrer un appel avec la Compagnie en dedans de dix (10) jours suivant la date de ladite action, ou le droit d'appel est perdu.

Si le Syndicat en appelle de la décision, le permanent syndical du Syndicat International devra en discuter avec le Directeur de l'usine et il aura cinq (5) jours pour régler le grief. A défaut de règlement satisfaisant, le grief sera porté en arbitrage.

L'arbitre aura la prérogative:

- Soit de maintenir la décision de la Compagnie
- Soit de maintenir l'appel du Syndicat et réinstaller le plaignant dans son poste original au même taux de salaire, sans perte de salaire ni d'ancienneté.
- Soit de décider d'une sentence plus légère si l'arbitre juge la chose plus juste et plus appropriée.

12.02 Le Syndicat consent à coopérer avec la Compagnie en ce qui regarde la discipline et les règlements de la Compagnie, et fera tout en son possible pour combattre les délits qui peuvent être considérés comme cause de renvoi.

Les états d'un salarié concernant la discipline pourront être revus à tout moment par la Compagnie et le Syndicat à la demande de l'un ou l'autre. Toute annotation disciplinaire pourra être supprimée par accord mutuel.

## ARTICLE XIII

### PROCEDURE DE GRIEF

- 13.01 Dans le but de régler les griefs, ou d'autres problèmes d'ordre des relations industrielles, la Compagnie reconnaîtra un Comité d'usine, ne devant pas excéder deux (2) membres choisis par le Syndicat. Les membres du Comité d'usine pourront se réunir avec le Directeur de l'usine ou son représentant tel que ci-après stipulé sans perte de paye quand ces assemblées ont lieu durant les heures de travail.
- 13.02 Le Syndicat consent à fournir à la Compagnie par écrit les noms des membres du Comité d'usine et des représentants de département et tout changement dans la composition dudit personnel, qui sont autorisés d'excéder les dispositions de cet article.
- 13.03 Des assemblées conjointes du Comité de l'usine avec le Directeur de l'usine ou son représentant seront tenues au moins une fois par mois.
- 13.04 Si un salarié a un grief, il sera pris en considération en dedans de cinq (5) jours de travail après que les circonstances qui provoquèrent le prétendu grief soient venues à l'attention du salarié ou qu'il en ait eu raisonnablement connaissance, comme il suit:

#### 1ère étape:

Le salarié avec l'appui de son représentant soumettra ses griefs à son contremaître. Le contremaître rendra sa décision en dedans d'un (1) jour de travail (ou période plus longue qui pourra être mutuellement acceptée) après la présentation du grief. A défaut de règlement, alors en dedans de trois (3) jours de travail après que la décision est rendue:

#### 2ième étape:

Le Comité de l'usine pourra soumettre le grief par écrit signé par le salarié et le président du Syndicat ou son officier élu, au Directeur de l'usine ou à son représentant. La décision de la Compagnie sera remise par écrit en dedans d'une (1) semaine après qu'une assemblée pour examiner le grief aura été tenue entre le Comité de l'usine et le représentant de la Compagnie. A défaut de règlement, alors en dedans de sept (7) jours de travail après que la décision est rendue:

#### 3ième étape:

Des représentants de U.C.L.G.W. Union Internationale désignés par le Local pourront soumettre le grief, par écrit au Directeur de l'usine qui aura une (1) semaine pour répondre. Si une réunion est nécessaire, elle se tiendra à l'usine ou tout autre endroit convenu mutuellement. Le Syndicat sera représenté par deux (2) membres du Local accompagnés du représentant International, tandis que la Compagnie sera représentée par le Directeur de l'usine, le chef de service concerné et le Directeur du personnel ou leurs représentants désignés.

#### 4ième étape:

Par un arbitre ou un comité d'arbitrage formé d'un délégué de la Compagnie et d'un délégué du Syndicat et d'un troisième membre qui agira comme Président devant être choisi par les deux autres délégués en dedans de cinq (5) jours de la date que les représentants de la Compagnie et de l'exécutif du Syndicat ont déclaré leur impuissance à régler le grief. Si les représentants de la Compagnie et du Syndicat ne réussissent pas dans leurs efforts à s'entendre sur le choix d'un arbitre ou un Président du comité d'arbitrage le Ministre du Travail de la Province sera prié de nommer le nom de l'arbitre ou du Président du comité.

Il est entendu que rien dans la première démarche des négociations sur les griefs n'empêchera un salarié de communiquer avec son contremaître pour n'importe quelle raison.

- 13.05 Tout différend s'élevant directement entre la Compagnie et le Syndicat comportant l'interprétation ou prétendue violation de cette Entente pourra être soumis par écrit par l'un ou l'autre parti et discuté à fond par l'entremise des représentants respectifs des partis en commençant par la démarche no: 2 des négociations sur les griefs.
- 13.06 Toutes les ententes conclues d'après les négociations sur les griefs entre les représentants de la Compagnie et le Syndicat seront finales et obligatoires pour la Compagnie, le Syndicat et les salariés.
- 13.07 Aucun ajustement monétaire affecté d'après les négociations sur les griefs ou procédure d'arbitrage ne sera fait en rapport d'aucune période antérieure à la date de cette convention.
- Lorsqu'un règlement de grief implique le paiement d'argents, ledit paiement sera fait par la Compagnie dans les trente (30) jours suivant réception par la Compagnie de l'acceptation écrite du règlement par le Syndicat.
- 13.08 Une réclamation par un salarié qui a complété sa période de probation, qu'il ait été injustement suspendu ou congédié, sera traitée comme un grief si une réclamation écrite de tel grief est déposée chez le surintendant de l'usine en dedans de dix (10) jours de travail après que le salarié est suspendu ou cesse de travailler pour la Compagnie.
- Dans un cas de congédiement ou suspension la Compagnie en avisera le Syndicat par écrit en dedans de cinq (5) jours, en même temps en indiquant les raisons. La démarche No. 1 des négociations sur les griefs sera omise dans de tels cas. Tel grief pourra être réglé d'après les négociations sur les griefs ou selon les procédures d'arbitrage comme suit:
- a) Confirmant l'action de l'administration
  - b) Rétablissant le salarié avec ou sans dédommagement pour le temps perdu
  - c) Par n'importe quel autre arrangement mutuellement accepté par les parties jusqu'à ce point ou tel que déterminé par le Bureau d'Arbitrage.
- 13.09 Les dépenses ou compensations, s'il y en a, de l'arbitre ou du président du comité d'arbitrage seront divisées également entre la Compagnie et le Syndicat. Dans le cas où un comité d'arbitrage est choisi les dépenses et compensations des deux élus seront payées par les organisations les ayant choisis. Les parties auront recours aux services fournis par les deux Ministères du Travail, Provincial et Fédéral.
- Les limites de temps stipulées d'après les négociations sur les griefs pourront être prolongées par consentement mutuel des parties.

## ARTICLE XIV

### PERMIS D'ABSENCE

14.01 Tous les salariés élus ou désignés comme délégués du Syndicat à des conventions ou des assemblées d'organisation avec lesquelles elle est affiliée n'excédant pas trois (3) pour les premiers cent (100) salariés et un délégué additionnel pour chaque cent (100) salariés additionnels ou fraction majeure en deça, une permission d'absence raisonnable sera donnée sans solde, pour accomplir de telles fonctions, en autant que tout avis possible soit fourni à la Compagnie, au moins quatre (4) jours à l'avance.

Tout salarié élu ou nommé à une position à plein temps avec la "United Cement, Lime and Gypsum Workers International Union, District Council or Local Union of the A.F.L., C.I.O., C.L.C." ou n'importe laquelle de ses affiliations, un permis d'absence indéfini lui sera accordé en autant qu'un avis de dix (10) jours aura été donné à la Compagnie avant le début d'une telle absence. Durant cette absence, les droits d'ancienneté s'accumuleront, les bénéfices d'assurance groupe seront suspendus après trente (30) jours d'une telle absence et seront réinstallés la première journée du retour au travail avec la Compagnie. A son retour au travail, ce salarié sera réinstallé à sa position antérieure, en autant qu'elle soit encore existante, sinon il sera éligible pour appliquer pour toute position dans la Convention par voie des procédures existantes pour faire application pour une position ou voie de déplacement.

14.02 Sur demande écrite au surintendant de l'usine, un salarié ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté et pour une raison valable pourra recevoir un permis d'absence sans solde pour une période de temps n'excédant pas soixante (60) jours. Toute demande de permis d'absence doit être faite au moins deux (2) semaines au préalable.

La Compagnie avisera le Syndicat local du permis d'absence accordé. Tout salarié en permis d'absence qui acceptera tout autre travail ou ne se présentera pas au travail à l'expiration de son permis sera considéré comme ayant quitté volontairement son emploi.

Un permis d'absence obtenu par des moyens frauduleux sera cause de renvoi.

ARTICLE XV

DECES DANS LA FAMILLE

15.01 Un congé payé de trois (3) jours sera accordé à un salarié à l'occasion du décès de son père, sa mère, son père adoptif, sa mère adoptive, son épouse, son enfant, son petit-enfant, son frère ou sa soeur. Un congé payé de trois (3) jours sera accordé à un salarié à l'occasion du décès de son beau-père, sa belle-mère, d'un enfant du premier lit, d'une demi-soeur, d'un demi-frère, en autant que le salarié ou sa femme assiste aux funérailles. Dans chaque cas, le salarié doit en faire la demande au surintendant de l'usine.

Une journée d'absence sera accordée pour les funérailles du beau-frère et de la belle-soeur si cette absence coïncide avec sa journée cédulée de travail et si le salarié assiste aux funérailles.

ARTICLE XVI

COLLECTES PARMIS LES SALARIES

16.01 Des collectes parmi les salariés sous les auspices du Syndicat peuvent être faites dans l'usine pour l'aide aux membres malades, la charité, les cadeaux de mariage et toutes les autres causes justes, mais de telles collectes doivent être approuvées par le surintendant de l'usine.

Les collectes doivent être effectuées dans un délai de 15 jours après leur date d'entrée en fonction ou à la date d'entrée en vigueur de cette convention, whichever is the latest of these two dates.

Under reserve of the reception of the subscription for deduction of contributions syndicales, dont une formule est jointe comme annexe "B", la Compagnie, pour toute la durée de cette convention, devra au premier chiffre de paie de chaque salarié dans chaque mois du calendrier la somme des cotisations ou contributions autorisées par son Syndicat, et remettre ladite somme avant la dernière journée dudit mois dans lequel cette déduction est faite, au Secrétaire-Trésorier du Syndicat.

Pour la durée entière de cette convention collective, la Compagnie devra au chiffre de paie de tout membre du Syndicat le montant des déductions spéciales ou autres que le Syndicat pourra prélever de ses membres, pourvu que l'autorisation pour ces déductions soit donnée à la Compagnie dans une formule donnant les noms des membres de qui les déductions seront faites et les montants. Cette autorisation doit porter le sceau de Syndicat et la signature de son officier régulier.

In ce qui concerne les salariés anciennement engagés par la Compagnie qu'ils soient membres du Syndicat ou non, et en ce qui concerne les nouveaux salariés engagés par la Compagnie pour la durée entière de ce contrat (à l'exception des salariés et/ou la catégorie des salariés exclus de ce contrat par l'Article 1), la Compagnie consent que seuls les salariés qui signent volontairement l'autorisation de la formule "B" attachée à ce contrat et renverront ladite autorisation contenant une telle cédula, acceptent, pour la durée de ce contrat, de tout renouveau, être atteints ou retenus par la Compagnie.

16.02 Aucun salarié sera forcé ou obligé de verser au Syndicat, à moins qu'il n'ait volontairement accepté de le faire, tout ce qui est mentionné ci-dessus au contenu de ce contrat.

ARTICLE XVII

RETENUE OBLIGATOIRE - DEDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES

17.01 Tout salarié qui est présentement membre, qui le devient ou qui est réintégré comme membre du Syndicat devra maintenir sa participation en bonne et due forme pour toute la durée de cette convention collective comme condition de travail. Les nouveaux salariés devront, comme condition d'emploi, devenir membres du Syndicat soixante (60) jours après leur date d'entrée en fonction ou à la date d'entrée en vigueur de cette convention, dépendant de la dernière de ces deux dates.

Sous réserve de la réception de l'autorisation pour déduction des cotisations syndicales, dont une formule est jointe comme cédule "B", la Compagnie, pour toute la durée de cette convention, déduira du premier chèque de paie dû à chaque salarié dans chaque mois du calendrier la somme des cotisations ou contributions autorisées par son Syndicat, et remettra ladite somme avant la dernière journée dudit mois dans lequel cette déduction est faite, au Secrétaire-Trésorier du Syndicat.

Pour la durée entière de cette convention collective, la Compagnie déduira du chèque de paie de tout membre du Syndicat le montant des déductions spéciales ou amendes que le Syndicat pourra prélever de ses membres, pourvu que l'autorisation pour ces déductions soit donnée à la Compagnie dans une formule donnant les noms des membres de qui les déductions seront faites et les montants. Cette autorisation doit porter le sceau du Syndicat et la signature de son officier régulier.

En ce qui concerne les salariés présentement engagés par la Compagnie qu'ils soient membres du Syndicat ou non, et en ce qui concerne les nouveaux salariés engagés par la Compagnie pour la durée entière de ce contrat (à l'exception des salariés et/ou la catégorie des salariés exclus de ce contrat par l'Article I), la Compagnie consent que seuls les salariés qui signeront volontairement l'autorisation de la Cédule "B" attachée à ce contrat et resteront fidèles aux conditions contenues dans telle cédule, devront, pour la durée de ce contrat ou tout renouvellement, être engagés ou retenus par la Compagnie.

17.02 Aucun salarié sera forcé ou obligé de devenir membre dudit Syndicat malgré tout ce qui est mentionné ci-dessus ou contenu dans ce contrat.

ARTICLE XVIII

GREVES ET LOCKOUTS

- 18.01 Pour la durée de cette convention et en considération des relations établies par ce fait, il est convenu que ni le Syndicat ni ses représentants ni aucun de ses membres ne causera, sanctionnera, autorisera ou participera à toute grève ou partielle ou complète, intervenant avec ou causant interruption ou arrêt de la production, et que la Compagnie ne causera ou ne fera aucun lockout.

ARTICLE XIX

PENSIONS

19.01 Tous les salariés régis par cette convention sont éligibles à recevoir des bénéfices en vertu du Plan de Pension de la Compagnie, sujet aux termes et conditions de ce Plan.

ARTICLE XX

SOUS-CONTRATS

20.01 La Compagnie s'engage, dans un délai raisonnable si possible, à prévenir le Syndicat local par lettre, avec copie au représentant International ou du District dont relève le Syndicat local, des raisons (la Compagnie ne dispose pas des moyens et/ou de l'équipement et/ou du personnel qualifié pour exécuter correctement le travail requis et/ou le travail est un travail de construction neuve ou de modification importante) l'obligeant à passer un contrat pour un travail quelconque de production et de réparation.

Quoique la Compagnie se réserve le droit de passer un contrat pour de tels travaux elle s'engage à ne pas le faire s'il en résulte une mise à pied de salarié de l'unité de négociations.

21.02 A partir du 1er juillet 1984, tous versements faits au fonds national seront augmentés à quatre-vingt-trois cents (83¢) afin de payer en partie le coût d'une assurance dentaire qui a pris effet le 1er mai 1981. Il est cependant entendu que tout crédit accumulé au plan ne devrait pas être employé à réduire la contribution de la Compagnie, mais devrait être entièrement consacré à l'expansion ou à la modification de la protection garantie par le plan.

21.03 a) La Compagnie s'engage à défrayer le coût du Régime dentaire, l'Assurance-vie et l'Assurance accident-maladie pour un maximum de six (6) mois consécutifs au sein de chaque année de la convention. Le paiement de ces primes sera déduit du fonds d'assurance de l'employé-let.

- b) Les conditions générales de protection sont les suivantes:
- 1) Assurance-vie (voir page 20) - Les primes seront payées au 1er du mois de l'année civile commençant le 1er juillet de chaque année (maximum de 20,000).
  - 2) Indemnité de décès - Le montant de l'indemnité sera le plus élevé des deux suivants:

- Régime dentaire de base
- Régime de prestations sans franchise de 50% des dépenses éligibles payées
- Maximum de 1700,00 par année par individu par année pour les deux (2) régimes ci-dessus et prime

Le tout selon les tarifs et conditions de la police-maladie.

ARTICLE XXI

REGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET INVALIDITE

NOTE: L'entente intervenue entre l'International et les employés visés par le régime d'assurance groupe du Plan National sera mise en vigueur pour les employés de Montréal-Est en date de la signature de la convention collective.

- 21.01 La Compagnie contribuera, pour un montant de quatre-vingt cents (80¢) l'heure, au coût des assurances groupe (vie, invalidité), d'une assurance santé supplémentaire, d'une assurance indemnité hebdomadaire ainsi que du régime d'assurance-maladie du Québec. La contribution est calculée en fonction d'une semaine régulière de quarante (40) heures. Il est entendu que les contributions de toutes les usines seront mises en commun pour défrayer le coût des programmes d'assurance relatifs à chaque usine de la Compagnie. Si le coût mensuel des contributions est supérieur au montant de la contribution mensuelle, l'excédant sera payé par le fonds nationaux. Par contre, si le coût mensuel des contributions est inférieur au montant de la contribution mensuelle, l'excédant sera versé au fonds national.
- 21.02 A partir du 1er juillet 1984, tous versements faits au fonds national seront augmentés à quatre-vingt-trois cents (83¢) afin de défrayer en partie le coût d'une assurance dentaire qui a pris effet le 1er mai 1981.
- Il est cependant entendu que tout crédit accumulé au plan ne devrait pas être employé à réduire la contribution de la Compagnie, mais devrait être entièrement consacré à l'expansion ou à la modification de la protection garantie par le plan.
- 21.03 a) La Compagnie s'engage à défrayer le coût du Régime dentaire, l'Assurance-vie et l'Assurance accident-maladie pour un maximum de six (6) mois (consécutifs ou non) pour chaque année de la convention. Le paiement de ces primes sera déduit du fonds d'assurance de Montréal-Est.
- b) Les conditions générales de protection sont les suivantes:
- 1) Assurance-groupe (vie): 2080 x taux régulier (minimum de \$20,000)  
Mort accidentelle et invalidité - 2080 x taux régulier (minimum de 20,000).
  - 2) Indemnité hebdomadaire: (à compter de la date de signature de la convention collective)  

Date de signature	-	\$240./	semaine pendant 15 semaines
1er juillet 1984	-	\$245./	semaine pendant 15 semaines
  - 3) Le Régime d'indemnité hebdomadaire sera intégré à un régime d'invalidité à long terme prévoyant une somme maximum de \$17,000.00 par année, somme à être répartie en paiements hebdomadaires égaux jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à ce qu'il soit apte à reprendre le travail, le tout selon les termes et conditions de la police d'assurance maîtresse. Le bénéfice de \$17,000.00 sera intégré avec la Régie des Rentes du Québec.
  - 4) Assurance santé supplémentaire: franchise de \$25.00
  - 5) Assurance hospitalisation
  - 6) Régime dentaire incluant
    - Régime dentaire de base
    - Régime de prothèses sans franchise; 50% des dépenses éligibles payées
    - Maximum de \$750.00 par année par individu par année pour les deux (2) régimes (base et prothèse)

Le tout selon les termes et conditions de la police-maîtresse.

21.04

La Compagnie paiera pour une période d'un an un montant égal à quatre-vingt cents (80¢) par heure sur une base de quarante (40) heures par semaine pour défrayer le coût d'une assurance-groupe (vie, invalidité, santé supplémentaire) pour tout salarié qui, ayant accompli sa période probatoire, n'est plus sur le registre de paie pour une cause prouvée de maladie ou d'accident. A l'expiration de la période d'un an, seule l'assurance santé supplémentaire sera maintenue et les primes mensuelles d'une telle couverture seront effectuées à partir du fonds national.

A compter du 1er juillet 1984, les versements au fonds national seront augmentés à quatre-vingt-trois cents (83¢).

ARTICLE XXII

PLAN DE REVENU SUPPLEMENTAIRE

22.01 L'entente intervenue entre les parties pour le Plan de Revenu Supplémentaire fait partie intégrante de la présente convention et fait l'objet de l'Annexe "C"

22.02 Les salaires qui n'existent pas la compagnie par écrit des que possible du fait qu'ils ont été assignés comme membre du jury ou comité subordonné et qui ne fournissent pas la preuve de tels services, nécessairement reçues pour ajuster leur pays, ne recevront pas les rémunérations prévues dans l'article 23.01.

ARTICLE XXIII

REMUNERATIONS DES JURES ET TEMOINS

- 23.01 Un salarié assigné comme membre d'un jury ou comme témoin subpoena sera excusé de son travail pour toutes les journées où il doit se rapporter comme tel et recevra pour chacune de ces dites journées qu'il aurait autrement travaillées, la différence entre huit (8) fois son taux de salaire régulier à l'heure et le montant qu'il recevra comme membre du jury ou témoin assigné par subpoena. Tel salarié n'aura pas à se rapporter pour travailler le ou les jours où il est assigné comme membre du jury ou témoin subpoena. Les journées payées pour tels services seront comptées comme huit (8) heures de travail quand il s'agit de calculer le temps hebdomadaire supplémentaire.
- 23.02 Les salariés qui n'avisent pas la Compagnie par écrit dès que possible du fait qu'ils ont été assignés comme membre du jury ou témoin subpoena et qui ne fournissent pas la preuve de tels services, nécessairement requise pour ajuster leur paye, ne recevront pas les rémunérations prévues dans l'article 23.01.

MODERNISATION DE L'USINE

24.01 Advenant qu'à la suite de la mise en marche d'une nouvelle usine, un salarié de l'unité de négociation perd son emploi, il pourra présenter une demande d'emploi à cette nouvelle usine avant sa mise en marche. Pour tout poste couvert par l'unité de négociation, une telle demande prévaudra à l'encontre des demandes provenant de personnes n'appartenant pas à l'unité de négociation.

Une attention particulière sera portée aux candidatures en fonction des qualifications suivantes:

- 1) Ancienneté
- 2) Compétence nécessaire pour accomplir le travail qu'il s'agisse d'un emploi de métier ou non. La compétence sera jugée sur la capacité du salarié à rencontrer raisonnablement les exigences qualitatives et quantitatives de l'emploi. Une période d'entraînement sera accordée.
- 3) Aptitudes physiques

Lorsqu'un poste exige une compétence particulière, un programme d'entraînement sera institué pour fournir aux salariés qualifiés la formation nécessaire. Les dépenses de formation qui ne sont pas subventionnées par les gouvernements seront défrayées par la Compagnie. Les salariés mutés à la nouvelle usine conserveront leurs droits d'ancienneté, à la pension, au plan de revenu supplémentaire, assurance-groupe et vacances.

ARTICLE XXV

RENOVATION DE L'USINE

25.01 Par suite de la réduction du personnel découlant de la rénovation de l'usine de Montréal-Est, la Compagnie convient d'accorder aux salariés le privilège de bénéficier à leur choix des avantages spéciaux de retraite et d'indemnité de cessation permanente d'emploi ci-jointes. Il est entendu que tout salariés se prévalant de ce privilège sera rayé de la liste d'ancienneté de rappel.

25.02 Relativement aux privilèges de cessation d'emploi pour mise à pied suite à la réduction du personnel découlant de la rénovation de l'usine de Montréal-Est et des bénéfices de terminaison tels que décrits à la lettre d'entente Annexe "B", la Compagnie accepte que le paiement de ces bénéfices de terminaison puisse se faire sur une période prolongée à la demande expresse des salariés.

Il est toutefois entendu que tout arrangement désiré sera conforme aux lois prescrites.

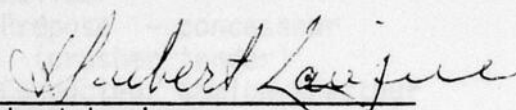
ARTICLE XXVI

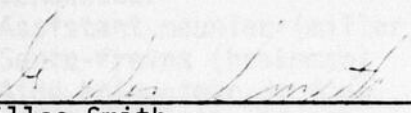
DUREE ET RENOUELEMENT


26.01 La présente convention entre en vigueur à partir de la date de signature et le demeurera jusqu'au 30 juin 1985 et sera renouvelée automatiquement par la suite, à moins qu'un avis d'annulation par écrit ne soit donné par l'une des parties contractantes soixante (60) jours avant la date d'expiration de la présente.

SIGNEE EN LA VILLE DE MONTREAL, PROVINCE DE QUEBEC, CE 12e JOUR DE  
août 1983.

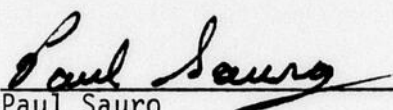
POUR LA COMPAGNIE:

  
Hubert Lavigne  
Vice-Président et Directeur Général

  
Gilles Smith  
Directeur des opérations

  
Marc Bérubé  
Directeur des relations industrielles

POUR LE SYNDICAT:

  
Paul Sauro  
Président - Local 215

  
John Lima  
Représentant de district  
U.C.L. & G.W.

ECHELLE DE SALAIRES

<u>Classe</u>	<u>Fonction</u>	<u>01/07/83</u>	<u>01/07/84</u>
I	Journalier (période de probation, 60 jours)	13.00	13.68
II	Journalier Concierge (Janitor)	13.06	13.74
III	Préposé au convoyeur (conveyer tender) Echantillonneur (sampler) Ensacheur (packer) Aide magasinier (storeman)	13.15	13.83
IV	Huileur Préposé - concasseur (crusher tender) Conducteur camion-tracteur Conducteur fork, trackmobile Conducteur crochet (hoist) - concasseur Assistant meunier (miller) Serre-freins (brakeman) Aide briqueteur de four (helper - kiln liner) Opérateur de silo - quai	13.24	13.92
V	Garçon de laboratoire	13.33	14.01
VI	Huileur de pelle (qualifié) Keecher Electricien - 3e classe Réparateur - 3e classe Mécanicien de garage - 3e classe Machiniste - 3e classe Menuisier - 3e classe Chargeur - vrac (bulk loader)	13.42	14.10
VII	Opérateur de précipitateur Conducteur de bulldozer Conducteur de chargeur (loader) 1-4 verges Conducteur camion (carrière) Vérificateur - expédition (utility yard man)	13.51	14.19
VIII	Huileur - général Magasinier	13.60	14.28
IX	Réparateur - 2e classe Mécanicien de garage - 2e classe Soudeur - 2e classe Peintre Meunier (miller) Dynamiteur (powder man) Opérateur pont-roulant (storage crane) Préposé essais physiques (physical tester) Conducteur de pelle et grue (cour) Opérateur locomotive Conducteur locomotive Briqueteur de four (kiln liner) Opérateur d'utilité (utility operator) Opérateur de mélange (mix operator)	13.69	14.37
X	Foreur (foreuse rotative) Menuisier	13.78	14.46

<u>Classe</u>	<u>Fonction</u>	<u>01/07/83</u>	<u>01/07/84</u>
XI		13.87	14.55
XII	Réparateur (repairman) 1ère classe Electricien - 2e classe Briqueteur - maçonnerie	13.96	14.64
XIII	Machiniste - 2e classe Forgeron Pipefitter Conducteur chargeur (loader) 4-8 verges	14.05	14.73
XIV	Cuiseur (burner) Mécanicien garage - 1ère classe Soudeur-électrique	14.14	14.82
XV	Conducteur de chargeur (loader) 4-8 verges (carrière) Electricien - 1ère classe	14.23	14.91
XVI	Conducteur de chargeur (8 verges et plus) Conducteur pelle (carrière) Préposé aux réparations	14.32	15.00
XVII	Machiniste - 1ère classe	14.41	15.09
XVIII		14.50	15.18
XIX	Electronicien	14.59	15.27
XX		14.68	15.36
XXI		14.77	15.45

#### PRIME D'ENSACHAGE

Une prime de soixante-dix cents (\$0.70) de l'heure sera accordée pour chaque heure travaillée à tout membre d'une équipe d'ensachage lorsqu'il travaille dans l'atelier d'ensachage et quelque soit la tâche assignée pourvu qu'il travaille en équipe. Le taux de temps supplémentaire ne s'applique pas à cette prime.

Une prime additionnelle de un cent (\$0.01) la tonne de ciment ensaché durant une journée normale de travail de huit (8) heures sera accordée lorsqu'il y aura un excédant de 200 tonnes de ciment ensaché par jour à tout membre (3) d'une équipe d'ensachage. Le taux de temps supplémentaire ne s'applique pas à ces primes.

ANNEXE "A"

MODIFICATION DE L'USINE - REGIME DE PENSION

La Direction s'engage à recommander au Conseil d'Administration de la Compagnie les amendements ci-après mentionnés au Régime de Pension:

" Que les salariés de Montréal-Est pourront se prévaloir de cet article dès le 1er octobre 1983 au 31 décembre 1983 et du 1er octobre 1984 au 31 décembre 1984".

Provisions spéciales liées à la cessation permanente d'emploi:

Age plus service égale ou plus que 65

- Agé de 50 ans ou moins

60% de ses bénéfices accumulés payables à l'âge de 50 ans ou pleine pension à l'âge de 65 ans.

- Agé de 50 ans à 59 ans

Bénéfices accumulés payables immédiatement mais avec une réduction actuarielle de 4% par année d'anticipation par rapport à 60 ans.

- Agé de 60 ans et plus

Pension payable immédiatement avec les bénéfices accumulés.

- Agé de 55 ans à 64 ans

Sujet aux conditions précédentes le salarié recevra une rente compensatoire dépendant de son âge comme suit:

<u>Age</u>	<u>Montant par année</u>
55	\$ 1,994.
56	\$ 2,082.
57	\$ 2,193.
58	\$ 2,348.
59	\$ 2,571.
60	\$ 2,882.
61	\$ 2,975.
62	\$ 3,104.
63	\$ 3,252.
64	\$ 3,326.

ANNEXE "B"

LETTRE D'ENTENTE - RENOVIATION DE L'USINE  
- INDEMNITE DE CESSATION PERMANENTE D'EMPLOI

Par suite de la réduction du personnel découlant de la rénovation de l'usine de Montréal-Est, la Compagnie s'engage à verser aux salariés qui se prévaudront des privilèges liés à la cessation permanente d'emploi, une compensation pécuniaire calculée comme suit:

- 1) Lorsque le salarié n'a pas droit immédiatement aux bénéfices en vertu des clauses spéciales (cessation permanente d'emploi) du Régime de Retraite, il recevra un montant égal à:  
30 x années de service x son taux horaire régulier
- 2) Lorsque le salarié a droit immédiatement aux bénéfices de retraite anticipée ou normale en vertu des clauses spéciales (cessation permanente d'emploi) du Régime de Retraite, il recevra un montant égal à:  
15 x années de service x son taux horaire régulier

Le taux horaire régulier ci-haut mentionné est défini comme étant le taux horaire régulier du salarié avant tout déplacement lié à la réduction de personnel découlant de la rénovation de l'usine de Montréal-Est.

PLAN DE REVENU SUPPLEMENTAIRE

Clause I - But

En date du 1er juillet 1980, une entente est intervenue entre Ciments Canada Lafarge Ltée (ci-après appelée la "Compagnie") et le Syndicat local 215, Montréal-Est, Québec, de "United Cement, Lime and Gypsum Workers International Union, AFL-CTO-CLC (ci-après appelée "le Syndicat") concernant un Plan de Revenu Supplémentaire.

Clause II - Esprit du Plan

Consciente du fait que, durant toute période de chômage ou de maladie prolongée, les salariés puissent souffrir de perte de revenu et également reconnaissant que toute assurance, tant privée que publique, est inadéquate pour faire face aux nécessités premières de la vie, la Compagnie, en accord avec le ou les administrateurs choisis par elle, institue un fonds séparé pour chacun des salariés éligibles de l'unité de négociation. Ce fonds sera connu dorénavant sous le nom de "Plan de Revenu Supplémentaire" et, aux fins de la présente cédule, il sera appelé le "Plan".

Clause III - Droit de Participation

Tout salarié de l'unité de négociation selon les termes de la convention datée du 1er juillet 1980, dont les participants sont la Compagnie et le Syndicat, sera éligible après l'acquisition du droit d'ancienneté selon les conditions de la Clause 3 de l'article X de ladite Convention Collective. A moins d'indication contraire le mot "salarié" dans le texte de la présente convention désignera seulement un salarié éligible au Plan.

Clause IV - Contribution au Fonds du Revenu Supplémentaire

- a) Commencant avec la première période de salaire soit le premier juillet 1980 et après et pour chaque période de salaire suivante la Compagnie versera au compte de chaque salarié éligible au Plan une somme de neuf sous (\$0.09) pour chaque heure payée.
- b) Lorsqu'un salarié acquerra son droit d'ancienneté, la Compagnie versera à son compte de Plan de Revenu Supplémentaire une somme équivalente à neuf sous (\$0.09) de l'heure, pour toutes les heures payées, rétroactive à la date de son ancienneté déterminée selon la convention collective ou le 1er juillet 1977, la date la plus récente prévalant.
- c) La contribution de la Compagnie sera versée à la fin de chaque période de salaire.
- d) Une heure payée est une heure travaillée ou pas, pour laquelle un salarié reçoit une rémunération quelconque de la Compagnie. Les heures payées sur une base de prime et/ou qui sont des pénalisations, seront considérées comme des heures à temps simple.

Clause V - Irrévocabilité

Aucune partie des contributions de la Compagnie à ce Plan ne sera recouvrable par cette dernière.

Clause VI - Pouvoirs et Devoirs de l'Administrateur

- a) Les contributions de la Compagnie au compte du Plan de Revenu Supplémentaire de chaque salarié seront versées à la Fiducie à la fin de chaque période de paie. L'Administrateur gardera en Fiducie lesdites contributions et l'intérêt accumulé pour le bénéfice exclusif de chaque salarié.

- b) Les fonds des comptes de Plan de Revenu Supplémentaire individuels peuvent être joints et administrés comme un seul capital pour fins d'investissement.
- c) L'Administrateur peut investir les fonds du Plan de Revenu Supplémentaire en obligations du Canada ou autres valeurs du ou approuvées par le Gouvernement du Canada. A partir du 30 juin 1967 et à chaque 30 juin consécutif, les Administrateurs créditeront les gains acquis par des investissements au compte de Plan de Revenu Supplémentaire de chaque salarié en proportion avec la balance dans chaque compte au dernier jour de la dernière période de paie se terminant le ou avant le 30 juin.
- d) L'Administrateur ou son agent autorisé gèrera et administlera les fonds. Les Administrateurs auront le droit d'employer la Compagnie ou un de ses salariés comme agent. En plus des pouvoirs et devoirs spécifiés dans le présent Plan, les Administrateurs auront tous les pouvoirs et devoirs prévus dans une Convention de Fiducie.
- e) Aussitôt que possible après le 30 juin et le 30 juin des années consécutives, l'Administrateur remettra à chaque salarié un état de compte individuel du Plan de Revenu Supplémentaire daté du 30 juin de l'année en cours.

#### Clause VII - Frais d'Administration

La Compagnie paiera les frais d'administration du présent Plan.

#### Clause VIII - Paiement au terme du Plan

- a) Tout salarié qui est mis à pied sera éligible pour recevoir un paiement sur son compte de Plan de Revenu Supplémentaire pour chaque semaine sans travail, mais seulement si ce renvoi est dû à une réduction du personnel et non pour raison de discipline.
- b) Tout salarié qui sera absent, pour raison de maladie ou à cause de blessures personnelles durant un minimum de treize (13) semaines consécutives sera éligible pour percevoir un paiement sur son compte de Plan de Revenu Supplémentaire pour chaque semaine complète d'absence suivant les treize (13) semaines.
- c) Avant le 1er juillet 1966 ou durant la première année de son emploi dans l'unité de négociation, un salarié ne pourra se prévaloir des avantages accordés par le paragraphe 8.
- d) Toute demande de paiement venant d'un salarié éligible en vertu des provisions de la Clause VIII, devra être faite par écrit à l'Administrateur sur un formulaire prescrit par ce dernier. Chaque paiement sera fait selon le montant spécifié par le salarié mais ne devra pas toutefois excéder 10% du total de son compte au dernier jour de la période de paie précédant une telle demande, ou quarante dollars (\$40.00), la plus basse somme prévalant, et ne devra pas être moindre que quinze dollars (\$15.00) ou le total de son compte à la même période, la plus basse somme prévalant.

#### Clause IX - Règlement Final de Comptes

Tous les fonds au compte du Plan de Revenu Supplémentaire d'un salarié seront payés:

- a) au salarié qui prendra sa retraite ou qui abandonnera son emploi pour toute autre raison;
- b) advenant le décès d'un salarié, au bénéficiaire dont le nom est désigné par un avis écrit et déposé chez l'Administrateur, si permis dans la province où réside le salarié, ou si aucun avis n'a été rédigé à la succession du salarié.

Chaque salarié pourra déposer chez l'Administrateur un avis écrit, dans la forme prescrite par l'Administrateur, désignant un bénéficiaire qui pourra réclamer le paiement du compte du Plan de Revenu Supplémentaire, advenant son décès.



LUNETTES DE SECURITE - GANTS - BOTTES

- 1) La politique de la Compagnie est de s'assurer que chaque salarié ait en sa possession et porte dans son travail, pour raisons de sécurité, des lunettes de sécurité conformes aux exigences de la C.A.T. et des lois sur la sécurité et la salubrité.

La Compagnie, par l'entremise du responsable de la sécurité dans l'usine, gardera disponible des montures et des verres de sécurité. Lorsque les lunettes d'un salarié seront endommagées, la monture, les verres ou les deux seront remplacées, selon le cas.

En ce qui concerne les salariés qui doivent porter des verres d'ordonnance (prescription), la Compagnie s'engage à remplacer ces derniers dans nos montures de sécurité. C'est-à-dire que si un salarié brise ses verres d'ordonnance, ledit salarié, si nécessaire, fera une visite chez l'ophtalmologiste ou l'oculiste, donnera sa prescription à l'officier de sécurité de l'usine qui fera les démarches nécessaires pour faire remplir la prescription par un opticien d'ordonnance dûment désigné par la Compagnie.

Dorénavant, la Compagnie remplacera tous les verres d'ordonnance brisés ainsi que les montures brisées ou endommagées par nos montures de sécurité. Il n'est donc pas dans l'intérêt d'un salarié de porter des montures esthétiques car elles ne seront pas remplacées par des semblables mais bien par nos montures de sécurité. Cependant s'il désire ne pas utiliser les facilités de la Compagnie pour remplacer ses montures ou verres brisés ou endommagés, il recevra une compensation maximum de \$25.00. Cette somme allouée sera directement proportionnelle au coût que la Compagnie aurait subi si ces lunettes avaient été réparées par les moyens de la Compagnie.

- 2) La Compagnie fournira au besoin et sans frais aux salariés qui en ont besoin, des gants nécessités par l'exercice de leurs fonctions.

Les articles précités demeurent en tout temps la propriété de la Compagnie.

- 3) La Compagnie défraiera jusqu'à concurrence de \$50. par an l'achat de bottines de sécurité. Il est entendu que ce montant ne sera payé qu'à la condition que l'employé ait travaillé 30 jours à l'intérieur d'une année civile.

## ANNEXE "E"

### PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

1. Le programme d'apprentissage sera le programme établi selon les normes et les lois de la province.
2. Principes de base:
  - a) Les catégories de salariés d'entretien qui peuvent être éligibles à ce programme sont les suivantes: électricien, soudeur, mécanicien de chantier (millwright), mécanicien moteur, machiniste, technicien en électrotechnique et technicien en électronique.
  - b) Les postes d'apprentis vacants seront affichés et remplis suivant les termes de la convention collective. Les qualifications exigées pour combler ces postes, les programmes de formation et contenu des cours, l'évaluation de la performance de l'apprenti et tout autre matière directement reliée à ces programmes de formation ne sont pas sujets à griefs.
  - c) L'apprenti ne peut pas être déplacé (bumped) par un autre salarié plus ancien à moins que ce dernier ait au moins les mêmes qualifications et au moins la même expérience accumulée dans ce métier.
  - d) L'apprenti qui sera déplacé de ce programme, soit volontairement ou involontairement pour quelque raison que ce soit, retournera au poste de journalier.
3. Réduction de l'effectif
  - a) Dans les cas de réduction de l'effectif (mises à pied) ou de rappel suite à une mise à pied, le statut des salariés faisant partie du programme d'apprentissage sera déterminé selon les prévisions de la convention collective.
  - b) Durant les périodes de fermeture temporaire d'usine, les salariés affectés au département de l'entretien ne faisant pas partie du programme d'apprentissage recevront les taux de salaire selon le poste leur étant assigné mais ne seront pas considérés comme du personnel suivant le programme d'apprentissage.
4. Taux de salaires

Pour chaque semaine où l'apprenti s'absentera de son travail en vue de suivre des cours officiels à une école d'apprentissage désignée par le gouvernement, la Compagnie versera à l'employé 40 fois son taux horaire régulier par semaine, incluant le COLA applicable, moins la rémunération, prime ou boni que lui versera le gouvernement (excluant les allocations de voyage). Si un salarié échoue à la fin de ses cours mais que le gouvernement lui permet de reprendre son année ou ses cours, la Compagnie ne sera pas obligée de payer le salarié pendant qu'il répétera ses cours. Le salarié ne sera pas promu au prochain niveau de salaire (classe) tant qu'il n'aura pas complété avec succès les examens, les cours et autres exigences du programme.

Les taux de salaires pour les apprentis attitrés seront assujettis à la convention collective en vigueur et aux règlements de la province.

ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE

Dans le cas de mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté sera mis à pied en premier lieu. Dans le cas de rappel au travail après une mise à pied, le salarié ayant le plus d'ancienneté sera rappelé en premier lieu. La Compagnie consent à notifier le Syndicat de tous rappels semblables au travail. Si le Syndicat diffère d'opinion sur toute action de la Compagnie quant aux mises à pied, la Compagnie rencontrera le Comité de l'usine et s'efforcera d'en arriver à une entente.

1. Lorsque des salariés autres que ceux ayant le plus bas statut d'ancienneté voient leurs tâches discontinuées pour une période n'excédant pas vingt-neuf (29) jours consécutifs, la Compagnie placera ces salariés à d'autres occupations, en donnant la préférence aux salariés ayant le plus haut statut d'ancienneté, et ceux-ci conserveront le taux de leur classification ou recevront le taux de la classification dans laquelle ils sont placés, si ce dernier est plus élevé que le taux de leur classification régulière. Les salariés doivent retourner à leurs occupations régulières lorsque celles-ci sont rétablies.
2. Lorsque des tâches seront discontinuées pour une période consécutive de trente (30) jours ou plus, on commencera alors à effectuer des déplacements (bumping).
3. Lorsque l'occupation d'un salarié est discontinuée temporairement, il aura le droit de poser sa candidature par écrit à une occupation dans son département ou tout autre département, et s'il peut se familiariser avec le travail et l'accomplir avec satisfaction dans une période n'excédant pas la durée d'une équipe, il remplacera le salarié régulièrement classifié à cette occupation.
4. Un salarié dont l'occupation est discontinuée temporairement peut en déplacer un autre seulement une fois, qu'il réussisse ou non.

ANNEXE "G"


ENTENTE INTERVENUE CE 12e JOUR D'AOUT 1983

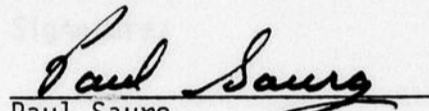
OBJET: AVIS DE MISE A PIED, ARTICLE 11.01 DE LA CONVENTION


Il est entendu par les présentes que tant et aussi longtemps que l'usine de Montréal-Est demeure un terminal et un centre de broyage, l'avis de cinq jours pour une mise à pied ne sera pas applicable à moins qu'un employé ne travaille un minimum de quatre (4) semaines régulières consécutives.

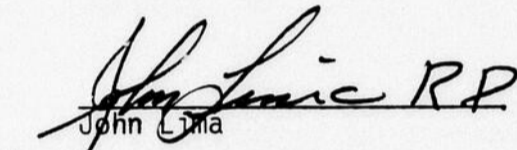
DUMENT SIGNE A MONTREAL:

Pour la Compagnie:

  
Gilles Smith

  
Paul Sauro

  
Marc Bérubé

  
John Lima

AUTORISATION POUR DEDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES

Je, soussigné, autorise et charge par la présente l'usine no \_\_\_\_\_ de Ciments Canada Lafarge Ltée, pour toute la durée de la présente convention collective et pour ses renouvellements futurs, à déduire de ma première paie de chaque mois suivant la remise de cette autorisation à la Compagnie un montant équivalent à la cotisation mensuelle autorisée de temps à autre par écrit portant le sceau du Syndicat local et à remettre cette cotisation au Secrétaire-trésorier du Local no \_\_\_\_\_ du United Cement, Lime & Gypsum Workers, dont le reçu sera considéré par la Compagnie comme une dispense pour les montants ainsi déduits de mon salaire.

Comme condition à mon appartenance au Syndicat, le soussigné autorise Ciments Canada Lafarge Ltée à déduire les montants pour de telles déductions spéciales ou amendes que le Syndicat pourra me réclamer.

Témoin:

Signature:

No. du salarié:

Adresse:

Dans le cas où les règlements officiels du gouvernement exigeraient un taux de salaire plus élevé que celui que le salarié recevrait à ce moment, la Compagnie se pliera à ces règlements.

TAUX DE SALAIRES - PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

Les taux de salaires applicables durant le programme seront les suivants:

Première année du programme d'apprentissage:

Le taux de salaire sera calculé en fonction du niveau d'un travailleur qualifié moins deux (2) classes de salaire pour chaque niveau ou année du programme.

Années subséquentes du programme d'apprentissage:

Pour chaque année subséquente du programme que le salarié terminera avec succès, il se verra promu de deux (2) classes de salaire.

ex.: Mécanicien de chantier	classe - 16
Après avoir complété sa troisième année avec succès	classe - 14
Après avoir complété sa deuxième année avec succès	classe - 12
Après avoir complété sa première année avec succès	classe - 10
Pendant sa première année d'appren- tissage	classe - 8

Dans le cas où les règlements officiels du gouvernement exigeraient un taux de salaire plus élevé que celui que le salarié recevrait à ce moment, la Compagnie se pliera à ces règlements.

PREMIERE LETTRE D'ENTENTE

Les privilèges de cessation permanente d'emploi (indemnité de licenciement et conditions particulières de pension) liés à la rénovation de l'usine de Montréal-Est ne sont applicables qu'aux salariés actifs (salariés sur la liste d'ancienneté) à la date du 1er juillet 1977 y incluant les salariés absents pour cause prouvée de maladie ou d'accident ainsi qu'à tous les salariés qui ayant droit à cette date de figurer sur la liste d'ancienneté sont devenus actifs à l'usine depuis lors. Toutefois, cette extension ne s'applique pas aux nouveaux embauchés.

LETTRE D'INTENTION - ASSURANCE-VIE

La Compagnie présentera au Syndicat le coût d'une assurance-vie de \$1,000 pour chacun des salariés mis à pied, causé par la fermeture de l'usine de Montréal-Est en attendant sa modernisation, qui étaient, en vertu de leur âge et ancienneté à la date de la mise à pied, éligibles à recevoir une pension anticipée.

Suite à l'acceptation par écrit par le Syndicat de ce plan, les primes de cette assurance de \$1,000 seront défrayées du fond d'assurance de Montréal-Est.

Si le salarié est rappelé au travail, cette assurance de \$1,000 sera annulée.

LETTRE D'ENTENTE - PLAN DE PENSION

La Compagnie recommandera au Conseil d'Administration les changements suivant au plan de pension. Il est entendu que ces changements seront mis en vigueur lors de la signature de la convention collective mais pas avant le premier septembre 1983.

1.25% x Moyenne des derniers salariés x Années décomptées à ce jour

moins

50% des Années décomptées depuis 1966 x Prestations d'état

35

Le Régime de Retraite sera modifié pour qu'il soit conforme aux dispositions de la "Loi sur l'Abolition de la Retraite Obligatoire et modifiant certaines dispositions législatives". (Loi 15 du Québec)

LETTRE D'ENTENTE - OPERATIONS DE CARRIERE NON-CIMENTIERES

Toute opération devant rencontrer les exigences de la construction (i.e. déversement de la terre d'excavation, production de pierre concassée) sera soumise aux dispositions prévues par le Décret de la construction. Ceci comprend les dispositions concernant les conditions de travail, à l'exception des vacances, des échelles de salaire, des bénéfices d'assurance et de pension, des bénéfices de cessation d'emploi, et le régime de revenu supplémentaire, ces derniers étant régis par la convention collective cimentière.

A.N<sup>o</sup> (360-01)

DÉPÔT

63669

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 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-11358-05</b>
Date	Signature <b>84-07-05</b>	Reception <b>84-07-06</b>	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Union Int. des Trav. Alliés des Ind. du Ciment, de la Chaux, et du Gypse local 215 - FTQ</b> <b>1947 ave Laplante</b> <b>Laval, QC.</b> <b>H7S 1E6</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Canada Ciment Lafarge Ltd/ Ciments Canada Lafarge Ltée</b> <b>606 rue Cathcart</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H3B 1K4</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Ciments Canada Lafarge Ltée</b> <b>Att: M. Marc Bérubé</b> <b>625 ave du Président Kennedy</b> <b>Suite 1401</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H3A 1K7</b>	Région — <b>06-06</b> — Activité — <b>3520 (5)</b> — Affiliation — <b>7</b> —

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Amendements à la convention collective pour les salariés embauchés le ou après le 4 juin 1984.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

**Pierrette David/dg**

**84-07-31**

Pour renseignements

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

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

ENTENTE ENTRE:

CIMENTS CANADA LAFARGE LTEE  
(ci-après appelée "La Compagnie")

ET

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS ALLIES  
DES INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX ET DE  
LA GYPSE  
Local 215, F.T.Q., A.F.L., C.I.O., C.L.C.  
(ci-après appelée "Le Syndicat")

ENTENDU QUE la Compagnie et le Syndicat désirent apporter certains amendements à la convention collective;

ENTENDU QUE les amendements apportés s'appliquent seulement aux salariés embauchés le ou après le 4 juin 1984 et ne concernent en aucune façon les salariés actuellement sur la liste d'ancienneté de la Compagnie qui sont les suivants:

Robert Girard  
Giovanni Pietrantonio  
Paul Sauro

ENTENDU QUE à l'exception des amendements ci-bas mentionnés, toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliquent "mutatis mutandis" aux salariés embauchés le ou après le 4 juin 1984;

EN FOI DE QUOI, les parties conviennent de ce qui suit:

A) à l'exception des salariés apparaissant sur la liste d'ancienneté au moment de la signature de cette entente, tout autre salarié présentement employé par la Compagnie sur une base temporaire ou autre et qui est retenu au service de la Compagnie se verra accorder la date du 4 juin 1984 comme date réelle d'embauche et son ancienneté débutera à partir de cette date.

B) il est entendu qu'en cas de mise à pied, les salariés apparaissant sur la liste d'ancienneté avant le 4 juin 1984 seront les derniers à être mis à pied dans tous les cas.

C) il est entendu que tout salarié embauché pour des activités cimentières doit faire partie de l'accréditation émise par le Ministère du Travail en date du 30 septembre 1983 en faveur de l'Union Internationale des Travailleurs Alliés des Industries du Ciment, de la Chaux et du Gypse, local 215, A.F.L., C.I.O., division Chaudronnier.

1) L'article 1.01 de la convention collective est amendé pour le suivant:

1.01 a) Le terme "salarié" ou "salariés" tel qu'utilisé dans cette convention comprendra tous les salariés de production et d'entretien, mais exclu le personnel de bureau et de laboratoire rémunéré mensuellement, et les surveillants au-dessus des sous-contremaîtres, ouvriers et les salariés embauchés à titre d'étudiants.

b) Il est entendu que les étudiants ne seront pas affectés aux activités cimentières. Tout étudiant embauché doit payer la cotisation syndicale telle que stipulée à l'article 17 de la convention collective.

2) L'article 9.11 - Nouvelle clause:

9.11 Tout nouveau salarié embauché le ou après le 4 juin 1984 à titre d'apprenti recevra un taux de salaire de 11,00 \$ de l'heure. Lorsque sa période de probation sera complétée, il recevra un taux de 12,00 \$ de l'heure et sa classification sera changée pour celle de manoeuvre général.

3) L'article 10.03 de la convention collective est amendé par le suivant:

10.03 Les salariés embauchés le ou après le 4 juin 1984 devront avoir complété quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier à l'emploi de la Compagnie avant d'être placés sur la liste d'ancienneté.

4) L'article 10.09 est amendé pour le suivant:

10.09 L'ancienneté de service ne sera pas forfait durant toute suspension ou absence par maladie certifiée ou blessure. L'ancienneté sera déterminée de la date de l'emploi original, mais un salarié perdra son ancienneté si:

- a) Il quitte volontairement;
- b) Il est renvoyé pour cause;
- c) Il s'absente pour cinq (5) jours sans permission dans une période de douze (12) mois;
- d) Il n'avise pas la Compagnie en dedans de trois (3) jours de son intention de revenir travailler après un appel, par avis personnel, envoyé par messagerie ou lettre recommandée à sa dernière adresse connue ou s'il ne revient pas travailler en dedans de deux (2) semaines de la réception de l'avis de revenir.
- e) Pour un salarié embauché avant le 4 juin 1984, s'il est mis à pied, soit pour une période équivalente à son ancienneté ou une période de de deux (2) ans, dépendant de la plus étendue (par exemple: quatre (4) ans et un (1) mois d'ancienneté, quatre (4) ans et un (1) mois d'absence pour cause de mise à pied). Les salariés mis à pied depuis le premier juillet 1961 ne pourront accumuler des droits d'ancienneté à compter de cette date à moins d'être rappelés au travail dans les limites de temps prévues aux présentes.
- f) Pour un salarié embauché le ou après le 4 juin 1984 après douze (12) mois consécutifs de mise à pied.

5) L'article 17.01 est amendé pour le suivant:

17.01

Tout salarié qui est présentement membre, qui le devient ou qui est réintégré comme membre du Syndicat devra maintenir sa participation en bonne et due forme pour toute la durée de cette convention collective comme condition de travail. Les nouveaux salariés devront, comme condition d'emploi, devenir membres du Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier après leur date d'entrée en fonction ou à la date d'entrée en vigueur de cette convention, dépendant de la dernière de ces deux dates.

Sous réserve de la réception de l'autorisation pour déduction des cotisations syndicales, dont une formule est jointe comme cédule "B", la Compagnie, pour toute la durée de cette convention, déduira du premier chèque de paie dû à chaque salarié dans chaque mois du calendrier la somme des cotisations ou contributions autorisées par son Syndicat, et remettra ladite somme avant la dernière journée dudit mois dans lequel cette déduction est faite, au Secrétaire-Trésorier du Syndicat.

Pour la durée entière de cette convention collective, la Compagnie déduira du chèque de paie de tout membre du Syndicat le montant des déductions spéciales ou amendes que le Syndicat pourra prélever de ses membres, pourvu que l'autorisation pour ces déductions soit donnée à la Compagnie dans une formule donnant les noms des membres de qui les déductions seront faites et les montants. Cette autorisation doit porter le sceau du Syndicat et la signature de son officier régulier.

En ce qui concerne les salariés présentement engagés par la Compagnie qu'ils soient membres du Syndicat ou non, et en ce qui concerne les nouveaux salariés engagés par la Compagnie pour la durée entière de ce contrat (à l'exception des salariés et/ou la catégorie des salariés exclus de ce contrat par l'Article I), la Compagnie consent que seuls les salariés qui signeront volontairement l'autorisation de la Cédule "B" attachée à ce contrat et resteront fidèles aux conditions contenues dans telle cédule, devront, pour la durée de ce contrat ou tout renouvellement, être engagés ou retenus par la Compagnie.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

W. B. B.

W. B. B.

\_\_\_\_\_

Paul Sauro

J. J. R. I.

DATE: 5 juillet 1984.