

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6978-15
Date	Signature: 81-01-29 Réception: 81-02-03	Durée: Du 80-12-01 Au 82-11-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 8

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Opérateurs de Machinerie Lourde du Québec. Att: M. Germain Jean Louis. 8350 boul. St-Michel, Montréal, P.Q. H1Z 4G3	<input type="checkbox"/> Déposant Miron Inc. 1657 boul. Marie-Victorin, Tracy, P. Qué., J3R 4R4 <i>2201 Blv. Crémazie est Montréal H1Z 2C1</i>

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception de ceux automatiquement exclus par la loi.

Région	06-06	Activité	3550 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Veillez prendre note que dans votre lettre au Ministère, l'adresse de l'employeur figure comme suit: 2201 boul. Crémazie est, Montréal, P.Q. E.V.: 1657 boul. Marie-Victorin, Tracy. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Danielle Duchesne</i>	81-03-10

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

BUREAU 04252-3
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

'81 FEV -3 13 19

6978-15

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

MIRON INC.

1657, boul. Marie-Victorin
Tracy, Québec J3R 4R4

ci-après appelée "la Compagnie"

et

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE DU QUEBEC

8350, boul. St-Michel
Montréal, Québec H1Z 4G3

ci-après appelée "l'Union"

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE DU QUEBEC	
COPIE CONFORME	
OFFICIERS	<i>M. L. Lavoie, s.c.</i>

SECTION I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur de tous ses salariés au sens du Code du Travail, sauf le personnel de bureau, employé à son établissement situé sur le boulevard Marie-Victorin, Tracy, Québec; le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.
- 1.02 La présente Convention exclut les travaux de construction visés par la loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction.
- 1.03 Un employé de la Compagnie qui est en dehors de l'unité de négociation ne pourra prendre la place d'un salarié dont le travail régulier est couvert par une fonction de cette Convention, sauf lorsque ses droits acquis à l'ancienneté dans l'unité de négociation lui permettent d'y revenir.

SECTION II - BUTS DE LA CONVENTION

- 2.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés en déterminant les droits respectifs des parties, en établissant des conditions de travail désirables, en maintenant un niveau élevé d'efficacité dans les opérations et en facilitant le règlement rapide des griefs assurant ainsi la paix industrielle.
- 2.02 Pendant la durée de cette Convention, l'Union, ses représentants et ses membres ne causeront, n'autoriseront, n'approuveront ou ne participeront pas à quelque grève, ralentissement ou interruption de travail que ce soit. D'autre part, la Compagnie ne causera ni ne fera de contre-grève.

SECTION II - BUTS DE LA CONVENTION (suite)

- 2.03 Aucun salarié ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement la Compagnie ou ses opérations sauf si l'Union a acquis légalement le droit de grève.
- 2.04 Aucun salarié ne subira de préjudice pour son refus de franchir une ligne de piquetage à l'endroit même où il existe une grève locale.

SECTION III - DROITS DE LA DIRECTION

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

SECTION IV - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Les salariés visés par la présente Convention doivent comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union, pour la durée de la présente Convention.
- 4.02 La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié refusé ou exclus de l'Union pour une raison autre que pécuniaire.
- 4.03 a) Tous les salariés couverts par la présente Convention doivent contribuer à l'Union un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière pour chaque mois pendant lequel ils sont au service de la Compagnie. Les cotisations seront déduites mensuellement de la paye des salariés.

SECTION IV - REGIME SYNDICAL (suite)

- 4.03 b) Les sommes ainsi déduites seront remises au secrétaire de l'Union par chèque estampillé "pour dépôt seulement" dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois.
- c) Advenant un changement du montant de la cotisation syndicale, un avis signé par le secrétaire et portant le sceau officiel de l'Union sera communiqué à la Compagnie qui fera les corrections dans les quinze (15) jours de la réception dudit avis.
- 4.04 Sur réception d'un avis officiel de l'Union à cet effet, la Compagnie déduira de la paye du salarié tout arrérage de cotisation syndicale pour une période maximale de douze (12) mois pour les cas individuels et une période maximale de trente (30) jours, s'il s'agit d'un changement effectué en vertu de l'article 4.03 c) ou pour tout autre période par entente mutuelle.
- 4.05 Les sommes déduites durant une année en vertu de la présente section seront indiquées sur les formulaires T4 et TP4 de déclaration des revenus pour fin d'impôt.
- 4.06 Tout nouveau salarié devra, à l'engagement ou aussitôt que possible par la suite, signer une formule d'admission et de retenue syndicale et une formule d'adhésion à l'assurance-groupe au bureau d'emploi de la Compagnie; celle-ci lui remettra, en outre, une copie de cette Convention.
- 4.07 L'Union indemniserà la Compagnie de toute poursuite contre elle par qui que ce soit par suite des prélèvements pour le compte et le bénéfice de l'Union de cotisations et/ou d'arrérages de cotisations syndicales prévus dans cette section.

SECTION V - REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 Comités

- a) Aux fins de négocier le renouvellement de la Convention collective et pour le règlement des griefs, la Compagnie reconnaîtra un comité formé de deux (2) membres choisis parmi les salariés de Tracy ainsi que du représentant permanent ou agent d'affaires de l'Union qui agira en toutes circonstances comme représentant officiel des salariés.
- b) Le comité ci-haut mentionné pourra, en outre, agir comme comité de collaboration et se réunir à la demande des parties pour étudier toute question d'intérêt commun et faire des recommandations.

5.02 Rémunération

Les salariés, membres des comités ci-haut mentionnés, ne subiront aucune perte de salaire lorsque les réunions seront tenues pendant les heures régulières de travail.

5.03 Permis d'absence

S'il est délégué par l'Union à toute convention ou rencontre syndicale, un (1) salarié de Tracy aura la permission de s'absenter de son travail, sans salaire ni perte d'ancienneté pourvu qu'un avis d'au moins quatre (4) jours soit donné au Chef de service de l'usine de Tracy.

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

5.04 Tableau d'affichage

La Compagnie mettra un tableau d'affichage à la disposition exclusive de l'Union. Les avis qui y seront apposés devront porter le sceau de l'Union, la signature d'un officier autorisé de l'Union et l'approbation du Chef de l'usine de Tracy qui en recevra une copie.

SECTION V - REPRESENTATION SYNDICALE (suite)

5.05 Avis aux parties

L'Union transmettra sans délai, par écrit, à la Compagnie les noms des salariés et du représentant permanent qui la représenteront à divers titres aux fins de cette Convention. La Compagnie transmettra également à l'Union, par écrit, les noms du personnel devant la représenter aux mêmes fins.

SECTION VI - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

6.01 Définition

Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette Convention, formulée par un ou des salariés, par l'Union ou la Compagnie.

6.02 Aux fins de la procédure et des délais pour soumettre un grief, les présentes définitions s'appliquent:

Grief individuel: Une plainte d'un salarié relative à l'application ou à l'interprétation de la Convention collective.

Grief collectif: Une plainte où plusieurs salariés ont un intérêt collectif et pécuniaire en relation à l'application ou à l'interprétation de la Convention collective.

Grief d'Union: Une plainte de nature générale autre qu'un grief individuel ou collectif et portant sur l'application ou l'interprétation de la Convention collective.

Grief de Compagnie: Une mésentente entre l'Union et la Compagnie qui concerne un ou plusieurs salariés et/ou qui a trait à l'application ou à l'interprétation de la Convention collective.

SECTION VI - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

6.03 La présente procédure s'appliquera en cas de grief individuel.

Première étape:

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

a) Procédure orale:

Le salarié, seul ou accompagné d'un délégué, présente oralement à son supérieur immédiat la mé-sentente dans les trois (3) jours ouvrables de la naissance des faits l'ayant engendrée ou de la connaissance de ces faits (dont la preuve incombe au salarié).

Le supérieur immédiat rend oralement sa décision dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la présentation de la mé-sentente.

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

b) Procédure écrite:

Le salarié seul, ou accompagné du délégué de groupe, ou le délégué seul, désirant procéder de cette façon, doit soumettre un grief écrit dans les sept (7) jours ouvrables de la naissance des faits y donnant lieu ou de la connaissance de ces faits (dont la preuve incombe au salarié) au Chef de département.

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

SECTION VI - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

6.03 c) Jours ouvrables:

Pour les fins de cet article, les mots "jours ouvrables" signifient tous les jours, sauf les samedis, dimanches et jours fériés prévus dans la Convention.

Deuxième étape

Si la décision écrite de la première étape ne satisfait pas le salarié ou si cette décision n'est pas rendue dans le délai imparti, le chef délégué ou le représentant permanent de l'Union devra, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant le délai susdit, demander une rencontre avec le Responsable des Relations Industrielles ou son représentant qui convoquera le Comité de griefs et tout autre représentant de la Compagnie dans les trente (30) jours de calendrier suivant la demande de rencontre.

Tout grief doit être signé par le salarié concerné avant la réunion à la deuxième étape, à défaut de quoi, les parties conviennent qu'il n'y a pas de grief.

Le Responsable des Relations Industrielles ou son représentant rendra sa décision par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la date de la réunion.

Demande d'arbitrage

S'il n'y a pas de réunion et/ou de décision écrite satisfaisante dans le délai imparti, le grief devra être porté en arbitrage dans un délai de quinze (15) jours de calendrier après l'expiration, selon le cas, du délai pour tenir une réunion et/ou pour rendre une décision écrite si la réunion a eu lieu.

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

SECTION VI - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)

6.04 Tout grief collectif doit être présenté par écrit par un membre du comité de griefs et présenté à la Compagnie conformément aux dispositions de l'article 6.03 b) de cette Convention.

Le grief écrit doit porter la signature d'un membre du comité de griefs et doit mentionner les noms des salariés concernés.

6.05 Grief d'Union

Le grief d'Union doit être formulé directement au Responsable des Relations Industrielles ou son représentant dans les quinze (15) jours de la naissance des faits y donnant lieu ou de la connaissance de ces faits (dont la preuve incombe à l'Union). Tel écrit équivaut à une demande de réunion à la deuxième étape et les dispositions de l'article 6.03 s'appliquent.

6.06 Grief de Compagnie

Le grief de Compagnie devra être rédigé par écrit et présenté au gérant d'affaires de l'Union ou, à défaut, à son représentant désigné avec avis au salarié ou aux salariés concernés, dans les quinze (15) jours de la naissance des faits y donnant lieu ou de la connaissance de ces faits (dont la preuve incombe à la Compagnie). Tel écrit équivaudra à une demande de rencontre à la deuxième étape et les dispositions de l'article 6.03 s'appliquent inversement.

6.07 Grief de congédiement

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

SECTION VI - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)

- 6.08 Les délais et procédures énoncés dans la présente section sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle écrite entre la Compagnie et l'Union.
- 6.09 Un règlement écrit à toute étape de la procédure des griefs entre la Compagnie et l'Union est final et exécutoire. Il lie la Compagnie, l'union et le ou les salarié(s) concerné(s).
- 6.10 Arbitrage
- Seule la procédure des griefs sera utilisée pour régler toute mésentente; d'autre part, aucun grief ne pourra être présenté à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure des griefs.
- 6.11 Tout arbitre nommé en vertu de cette section devra tenir compte des faits ayant donné naissance au grief ainsi que du contenu de la convention collective sans y ajouter, retrancher, changer ou amender quoi que ce soit ou rendre toute décision contraire aux dispositions de cette convention, le tout sous peine de nullité.
- 6.12 Les parties supporteront conjointement les honoraires et dépenses de l'arbitre à parts égales.
- 6.13 La décision de l'arbitre doit être motivée; elle est finale et lie les parties ainsi que les salariés et particulièrement celui ou ceux concerné(s).
- 6.14 Dans le cas de congédiement, l'arbitre pourra:
- a) maintenir la décision de la Compagnie;
 - b) réinstaller à son poste le salarié avec compensation pour le temps perdu, déduction faite de tous salaires ou autres bénéfices reçus ailleurs, si la sanction imposée n'a aucune proportion avec la faute reprochée;
 - c) rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances.

SECTION VI - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 6.15 Tout salarié convoqué comme témoin par l'arbitre à l'audition d'un grief ne subira pas de perte de salaire régulier lorsque l'arbitre juge que son témoignage est nécessaire à la preuve.

SECTION VII - PRATIQUES INTERDITES

- 7.01 La Compagnie ne pratiquera aucune forme de discrimination, n'imposera aucune restriction ni contrainte aux salariés en raison de leur appartenance à l'Union ou de leurs activités syndicales légales.
- 7.02 Aucune sollicitation de membres, distribution de feuillets ou autres activités semblables sur toute affaire de l'Union ne seront tolérées sur la propriété de la Compagnie ou durant les heures de travail, sauf pour les cas autorisés par la Compagnie.

SECTION VIII - HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- 8.01 Les heures normales de travail sont de quarante-quatre (44) heures par semaine et de neuf (9) heures par jour, du lundi au vendredi.
- 8.02
- a) L'ordre d'ancienneté des salariés dans une même fonction sera celui des heures de début de travail, ceux ayant le plus d'ancienneté devant commencer les premiers, sauf pour le surtemps du samedi et du dimanche où une rotation obligatoire sera faite.
 - b) Une liste sera préparée avant 8:00 p.m. la veille de la journée pour laquelle les chauffeurs seront requis de travailler.
 - c) Pour les chauffeurs, l'heure normale de début devra se situer entre 6:00 et 8:30 a.m. pour les opérations régulières de jour; pour les opérations sur deux (2) quarts, le quart de nuit, pour les chauffeurs, devra se situer entre 4:30 et 8:00 p.m.

SECTION VIII - HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL (suite)

- 8.02 c) La priorité sera accordé aux chauffeurs de Tracy dans l'attribution du transport de béton relevant de cette usine.

Lorsqu'un chauffeur cédulé ne se présente pas au travail, la Compagnie pourra appeler un chauffeur non cédulé en remplacement et ne sera pas tenue aux conditions énoncées au premier alinéa du présent paragraphe.

- 8.03 Répartition du surtemps:

En autant que possible, le temps supplémentaire sera réparti par la Compagnie de la façon la plus équitable parmi les salariés qui effectuent le même genre de travail dans un département. Pour fin de répartition, le surtemps refusé sera considéré comme travaillé et la Compagnie affichera au tableau le surtemps travaillé et refusé.

- 8.04 Discontinuation ou diminution des opérations:

La Compagnie consent, en autant que faire se pourra, à donner un avis d'une (1) semaine au moins concernant ses intentions d'arrêter ou de réduire ses opérations ou une subdivision quelle qu'elle soit.

Dans un cas où un tel arrêt ou une telle diminution implique la mise à pied de salariés, un avis de trois (3) jours antérieurs à leur mise à pied sera émis. Autrement, les salariés seront rémunérés pour ces trois (3) jours, au lieu de recevoir un tel avis. Les chauffeurs de bétonnières (Ready-Mix) recevront un avis d'une journée ou une rémunération correspondante.

- 8.05 Période de repas:

Les salariés qui ont moins d'une heure comme période de repas, bénéficieront de vingt (20) minutes pour manger sans perte de salaire. Il est entendu que la période de repas sera accordée vers le milieu des heures régulières de travail.

SECTION VIII - HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL (suite)

8.06 Période de repos:

Les salariés bénéficieront de quinze (15) minutes de repos deux (2) fois par quart normal de travail.

8.07 Les chauffeurs de camion devront prendre leurs périodes de repos et repas lorsque leurs camions seront complètement vides.

SECTION IX - REMUNERATION

9.01 Echelle des salaires:

a) L'échelle des salaires ci-après décrite s'appliquera jusqu'au 30 novembre 1981.

<u>Classification</u>	<u>Taux au 01-12-80</u>
Doseur, opérateur de chargeuse, chauffeur de bétonnière	b) \$9.53

b) Le taux de salaire au 1er décembre 1980 ci-haut mentionné s'appliquera aux salariés à l'emploi de la Compagnie en date de la signature de la Convention.

La rétroactivité sera versé dans les trente (30) jours de la signature en autant que possible mais au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours.

9.02 Nouveaux taux:

a) Advenant le cas où la nature d'une fonction est matériellement changée ou lorsqu'une fonction est créée, la Compagnie procédera sans délai à l'évaluation de la nouvelle fonction stabilisée, établira un taux de salaire approprié et en avisera l'Union. Dans les dix (10) jours suivants, tout litige de classification pourra faire l'objet d'une enquête de l'Union auprès du spécialiste de la Compagnie. S'il subsiste un litige après cette période d'enquête, l'Union pourra, dans les quinze (15) jours suivants, contester l'évaluation de la Compagnie à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

SECTION IX - REMUNERATION (suite)

- 9.02 b) Si subséquemment, il y a appel à l'arbitrage, les dispositions de la section VI s'appliqueront sauf que les parties s'adresseront à un ingénieur industriel qui agira comme arbitre unique.
- c) Toute décision établissant un changement de taux sera rétroactive à la date de la mise en force du nouveau poste.

9.03 Surtemps:

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

a) Taux et demi (150%)

Tout travail effectué en plus (surtemps) ou en dehors de la semaine ou de la journée régulière de travail sera rémunéré à taux et demi.

b) Taux double (200%)

Tout travail effectué en plus de douze (12) heures consécutives sera rémunéré à taux double du taux horaire régulier.

c) Tout travail autorisé et exécuté le samedi sera considéré comme surtemps et rémunéré de la façon suivante:

- jusqu'à quatorze (14) heures (2:00 p.m.), une fois et demi (1½) le taux horaire régulier;

- après quatorze (14) heures (2:00 p.m.), deux fois le taux horaire régulier.

d) Tout travail autorisé et exécuté le dimanche sera considéré comme du surtemps et sera rémunéré au taux de deux (2) fois le taux horaire régulier.

SECTION IX - REMUNERATION (suite)

9.04 a) Rappel au travail:

Dans le cas où un salarié (par urgence ou non) est rappelé au travail en dehors de sa période régulière de travail, il sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures au taux et demi de son salaire régulier pour un tel rappel, excepté lorsque la vie des salariés est en danger.

b) Travail contremandé:

Un salarié qui, lorsque requis, se rapporte au travail à ses heures normales de travail et qui n'a pas été avisé de ne pas se présenter au travail avant son départ du foyer sera payé quatre (4) heures ou on lui donnera du travail pour quatre (4) heures à son taux de salaire régulier, à moins que les conditions atmosphériques ne soient la cause de l'annulation du travail. Dans un tel cas, la Compagnie ne sera pas tenue de payer les quatre (4) heures.

9.05 a) Allocation spéciale:

Une allocation de repas de \$4.00 sera payé aux salariés devant travailler à l'extérieur pour douze (12) heures et plus sans revenir à l'usine s'ils n'ont pas été avisés au préalable.

b) Les chauffeurs devront nettoyer leur camion dans leur temps libre (stand-by).

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

d) Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de la Compagnie. Si, à la demande de celle-ci, le salarié accepte d'utiliser son véhicule au bénéfice de la Compagnie, il aura droit de recevoir une indemnité de vingt-deux (22¢) cents du kilomètre parcouru qui est réputée couvrir tous les frais du véhicule du salarié.

SECTION X - JOURS FERIES

10.01 Les jours suivants seront des congés reconnus par la Compagnie et payés aux salariés réguliers selon les conditions de cette section:

1ère année de la convention	JOURS FERIES	2ième année de la convention
vendredi 17-04-81	VENDREDI SAINT	vendredi 09-04-82
lundi 20-04-81	LUNDI DE PAQUES	lundi 12-04-82
mercredi 24-06-81	SAINT-JEAN BAPTISTE	jeudi 24-06-82
lundi 29-06-81	FETE DU CANADA	vendredi 02-07-82
lundi 07-09-81	FETE DU TRAVAIL	lundi 06-09-82
lundi 12-10-81	ACTION DE GRACES	lundi 11-10-82
mercredi 24-12-80	VEILLE DE NOEL	jeudi 24-12-81
jeudi 25-12-80	JOUR DE NOEL	vendredi 25-12-81
vendredi 26-12-80	LENDEMAIN DE NOEL	lundi 28-12-81
mardi 30-12-80	CONGES ADDITIONNELS DES FETES	mardi 29-12-81
mercredi 31-12-80	LA VEILLE DU JOUR DE L'AN	jeudi 21-12-81
jeudi 01-01-81	JOUR DE L'AN	vendredi 01-01-82
vendredi 02-01-81	LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN	mercredi 30-12-81

SECTION X - JOURS FERIES (suite)

10.02 Pour avoir droit aux jours fériés et à leurs bénéfiques, le salarié régulier devra remplir les conditions suivantes:

- a) Avoir travaillé le dernier jour ouvrable précédant et suivant le congé, à moins d'avoir été autorisé par la Compagnie à s'absenter du travail pour maladie, décès dans la famille ou tout autre motif autorisé.
- b) Avoir été au travail ou avoir été disponible pour travailler sur les listes de la Compagnie (stand-by) dans les quinze (15) jours qui précèdent immédiatement la date du congé.

10.03

- a) Advenant que l'un de ces congés tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié régulier, ce dernier aura droit à une journée additionnelle de salaire en plus du paiement de ses vacances régulières.
- b) Tout salarié régulier éligible conformément aux dispositions du présent article et appelé au travail lors de l'un des congés énumérés plus haut sera rémunéré au taux de un et demi (1½) le taux horaire régulier pour toute heure ou partie d'heure travaillée et recevra en plus un montant équivalent à une journée de travail payée à taux régulier.
- c) Sous réserve de l'article 10.01, dans l'éventualité où l'un des congés mentionnés tombe un dimanche, le lundi suivant sera chômé et payé comme congé au lieu du dimanche, sauf pour la St-Jean Baptiste et le 1er juillet. Ces deux fêtes seront célébrées et payées le jour même où elles tombent à moins de proclamation contraire du Gouvernement Fédéral ou Pronvincial.
- d) Tout salarié régulier qui est mis à pied, aura droit au salaire d'une ou plusieurs journées de congé ayant lieu dans les quinze (15) jours qui suivent immédiatement sa mise à pied. Ceci ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.

SECTION XI - ANCIENNETE

11.01 a) Acquisition:

L'ancienneté de tout salarié sera reconnue dès qu'il aura complété une période d'essai de trente (30) jours de travail régulier et sera établie de la date où il a commencé à travailler ou à la date de réembauche si le salarié est réembauché alors qu'il n'a pas d'ancienneté.

- b) Un salarié qui a complété sa période d'essai sera considéré comme un salarié régulier de la Compagnie et il sera désigné comme tel.

11.02 Application:

La Compagnie accepte le principe d'ancienneté et l'appliquera selon les modalités ci-après décrites.

11.03 Modalités:

L'ancienneté sera consignée sur une liste indiquant la durée du service continu de tous les salariés à Tracy.

Dans le cas de mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté sera renvoyé le premier et dans le cas de rappel après une mise à pied, les salariés ayant le plus d'ancienneté seront rappelés les premiers, en autant que le travail à accomplir correspond à celui de leur fonction.

Un chauffeur qui est rappelé au travail après une mise à pied pourra refuser de reprendre le travail, sans préjudice à ses droits acquis à l'ancienneté, s'il n'y a pas probabilité pour lui d'un minimum de trente-deux (32) heures de travail par semaine.

Dans les cas de promotion, le salarié le plus ancien sera choisi s'il est qualifié et un essai loyal lui sera donné.

SECTION XI - ANCIENNETE (suite)

11.04 Perte:

L'ancienneté sera annulée par les renvois pour cause, les départs volontaires, les absences de plus de trois (3) jours sans autorisation, le défaut de revenir au travail lui a été signifié ou par mise à pied d'une période supérieure à la durée du présent contrat.

Il est entendu toutefois que tout salarié transféré ou promu hors de l'unité de négociations conservera son ancienneté pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant son transfert ou sa promotion hors de l'unité de négociations.

Tout transfert hors de l'unité de négociations à une fonction visée par l'article 1.02, n'affectera en rien l'ancienneté du salarié ainsi transféré.

- 11.05 Une liste d'ancienneté donnant la durée du service continu de tous les salariés sera préparée et affichée une fois par année et des copies (2) en seront transmises à l'Union.

SECTION XII - ACCIDENTS

- 12.01 Les chauffeurs et les opérateurs ne devront pas être pénalisés par la Compagnie, sous forme d'amende, dans les cas d'accidents, de dommages, etc. Ceci n'exclut pas l'imposition de mesures disciplinaires normales.

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

S'il le désire, il pourra se faire accompagné du représentant accrédité de l'Union Internationale lorsque l'accident sera réévalué par le Comité des Accidents.

- 12.03 Il est entendu que si l'Union est en désaccord avec de telles mesures disciplinaires, elle pourra recourir à la procédure de règlement de griefs.

SECTION XIII - VACANCES

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

Durée de service	Paie de vacances	Durée de vacances
Moins d'un an	4%	1 jour par mois (maximum 10 jours ouvrables)
Un an mais moins de 3 ans	4%	2 semaines
3 ans mais moins de 5 ans	5%	2 semaines
5 ans mais moins de 9 ans	6%	3 semaines
9 ans mais moins de 12 ans	7%	3 semaines
12 ans mais moins de 15 ans	8%	4 semaines
15 ans mais moins de 18 ans	9%	4 semaines
18 ans mais moins de 20 ans	10%	5 semaines
20 ans mais moins de 25 ans	11%	5 semaines
25 ans et plus	12%	5 semaines

Note: Le présent tableau entrera en vigueur le 1er janvier 1981. Les vacances à être prises en 1981 se feront sous l'empire de l'ancienne convention collective.

13.02 La Compagnie s'efforcera d'accorder les vacances à la date que le salarié aura choisie, en autant qu'il sera possible de le faire en regard des exigences des opérations.

13.03 Un salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié, recevra sa paye de vacances calculée selon les dispositions de l'article 13.01 dans les plus brefs délais.

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

SECTION XIII - VACANCES (suite)

- 13.05 Un salarié rappelé au travail après une mise à pied pourra, sur demande écrite à cette fin, s'abstenir de prendre le temps de congé prévu dans cette section et obtenir la paye de vacances qui y est prévue.
- 13.06 L'Employeur s'engage à poursuivre sa politique de prélever hebdomadairement de la paye du salarié l'impôt correspondant aux bénéficiaires de vacances auxquels il a droit en vertu de cette Convention.

SECTION XIV - CONGES SPECIAUX

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

SECTION XIV - CONGES SPECIAUX (suite)

- 14.01 d) Aux fins de cet article, le conjoint signifie l'homme et la femme qui:
- 1- sont mariés et cohabitent ou,
 - 2- vivent ensemble maritalement et qui au moment de l'événement en question
 - i) résidaient ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et,
 - ii) étaient publiquement représentés comme conjoints.
- e) Pour définir la parenté prévue par cet article, les parties conviennent de respecter la définition du conjoint tel que cité au paragraphe d) de cet article.
- f) Si, à cause de la distance à parcourir ou à cause d'autres circonstances particulières, les jours prévus au présent article sont insuffisants, le salarié peut demander un congé sans solde de deux (2) jours au maximum. Ce ou ces jour(s) doit/ devront être pris consécutivement au congé prévu.
- 14.02 La journée de l'accouchement de l'épouse d'un salarié régulier lui sera payée à son taux régulier et pour une journée régulière normale de travail, s'il doit s'absenter ce jour-là.
- 14.03 La Compagnie paiera au salarié régulier qui siégera ou sera assigné pour agir comme juré la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement gagné et la compensation accordée par la Cour.
- 14.04 Pour chaque congé spécial, une pièce justificative devra être remise à la Compagnie.
- 14.05 Les jours susmentionnés seront payés à condition que ce soit des jours durant lesquels le salarié régulier aurait normalement travaillé.

SECTION XIV - CONGES SPECIAUX (suite)

14.06 Il est entendu qu'un salarié régulier éligible au paiement d'un congé prévu dans cette section ne pourra réclamer une somme totale plus élevée que la paye prévue aux articles 14.01, 14.02 et 14.03; s'il reçoit en même temps pour ce congé des bénéfices en vertu de régimes auxquels la Compagnie contribue.

SECTION XV - ASSURANCE-GROUPE

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

ASSURANCE SUR LA VIE

- a) En cas de décès du salarié assuré:
 - 1- Assurance-vie \$10,000.00
au 1er janvier 1981 \$20,000.00
 - 2- Assurance-accident \$10,000.00
au 1er janvier 1981 \$20,000.00
- b) En cas de décès d'un dépendant assuré:
 - 1- Assurance-vie du conjoint \$ 2,000.00
au 1er janvier 1981 \$ 3,000.00
 - 2- Assurance-vie d'un enfant
 - de la naissance à 14 jours \$ 500.00
au 1er janvier 1981 \$ 1,000.00
 - âgé de 14 jours et plus \$ 1,000.00
au 1er janvier 1981 \$ 2,000.00

ASSURANCE-SANTE (MALADIE OU ACCIDENT)

- a) Frais hospitaliers: Chambre semi-privée sans limite
- b) Frais combinés: Franchise \$25.00 par famille
 - Frais assurés 90%
 - Maximum \$10,000.00
 - Chiropraticien \$10.00 par visite
(maximum de 26 vi-
sites par année)

SECTION XV - ASSURANCE-GROUPE (suite)

15.01 ASSURANCE-SALAIRE

66 2/3% du salaire brut hebdomadaire jusqu'à un maximum de \$200.00 par semaine.

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

Il est entendu que les modalités ci-haut décrites sont sujettes aux stipulations de la police maîtresse à laquelle le représentant syndical permanent aura accès pour fin de consultation en présence d'un représentant de l'employeur en cas de mésentente prévue à l'article 15.02.

15.02 Tout salarié qui se croit lésé par l'application de cette section pourra loger un grief directement à la deuxième étape.

15.03 Sur demande d'un salarié mis à pied avant son départ, le responsable du Département du Personnel préconisera les modalités de maintien de l'assurance-vie et de l'assurance-santé.

15.04 Les primes du régime d'assurance-groupe seront entièrement payées par la Compagnie pour tous ses salariés réguliers en emploi dès qu'ils deviendront éligibles, soit trois (3) mois après la date d'embauche.

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

SECTION XVI - DIVERS

16.01 Sécurité et bien-être

- a) La Compagnie maintiendra des aménagements sanitaires appropriés dans toute l'usine, fournira des dispositifs particuliers de sécurité et apportera une attention spéciale à l'élimination des conditions qui sont un risque à la santé et à la sécurité des salariés.
- b) Si nécessaire, la Compagnie fournira un équipement ou des vêtements protecteurs autres que ceux normalement fournis par le salarié.
- c) Aucun salarié ne sera requis d'opérer toute machine ou autre équipement qui ne soient pas en état d'être utilisés avec sécurité, jusqu'à ce que les dangers soient éliminés.
- d) La Compagnie continuera à fournir les premiers soins et le service médical à ses salariés en conformité avec la Loi des Accidents du Travail.

e) Communications:

- 1- La Compagnie peut exiger que tout salarié qui reçoit un avis ou une communication de la Compagnie en main propre signe un accusé de réception à cet effet. Cet accusé de réception n'est pas une admission de responsabilité de la part du salarié.
- 2- Tout salarié doit informer par écrit son supérieur immédiat et le département du Personnel de tous changements d'adresse, numéro de téléphone et statut matrimonial.

A cette fin, la Compagnie mettra à la disposition des salariés des formulaires appropriés qu'ils pourront se procurer par l'entremise de leur supérieur immédiat ou au bureau du Personnel.

f) Retraite:

L'emploi de tout salarié se termine automatiquement dans les trois (3) mois suivant la date de son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.

SECTION XVI - DIVERS (suite)

16.01 g) Une allocation de \$45.00 sera versée sur présentation de la facture d'achat pour bottines et/ou souliers de sécurité avec bout en acier approuvés ACNOR, le 1er août de chaque année pour chaque salarié ayant complété douze (12) mois de travail au cours de l'année précédente et par la suite à chaque douze (12) mois de travail (incluant les vacances).

16.02 Contravention aux lois de circulation:

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

16.03 Lorsque requis par le salarié, la Compagnie versera, à sa discrétion et après enquête, le paiement des indemnités prévues par la Loi des Accidents du Travail de Québec aux salariés absents du travail pour plus d'une semaine, par suite d'un accident compensable et accepté comme tel par la Commission, à la condition que le montant de l'indemnité soit clairement établi. En retour, les indemnités de salaire consenties par la Commission en vertu de la Loi seront payées à la Compagnie en remboursement des avances faites par celle-ci.

16.04 Lorsque le port de lunettes de sécurité est obligatoire, la Compagnie les fournira gratuitement aux salariés qui devront en faire usage. Tout salarié qui requiert des verres corrigés à sa vue recevra de la Compagnie une somme équivalente au coût des lunettes ordinaires fournies aux autres salariés.

SECTION XVII - MESURES DISCIPLINAIRES

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

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

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

17.03 Tout congédiement par la Compagnie que le salarié juge pour une cause injuste sera sujet à la procédure de griefs.

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

La Compagnie pourra exiger d'un salarié qui reçoit un avis de mesure disciplinaire en main propre, de le contresigner pour prouver seulement un accusé de réception. Mais il est entendu entre les parties que la signature du salarié ne signifie en rien l'acceptation de la mesure ainsi que les raisons énoncées. De plus, l'Union reconnaît que les représentants de la Compagnie puissent faire des avertissements verbaux, sans qu'un avis écrit ne soit expédié au salarié. Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, la Compagnie devra indiquer par lettre à l'Union, avec copie au chef délégué de l'Union, les avertissements qui auront été donnés aux salariés.

SECTION XVIII - DUREE DE LA CONVENTION

18.01 Cette convention entrera en vigueur le 1er décembre 1980 et toutes ses dispositions demeureront en force jusqu'au 30 novembre 1982 sauf les taux de salaire pour la deuxième année de la convention collective qui seront négociés avant le premier décembre 1981.

Les négociations du renouvellement de la convention collective débiteront dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration.

SIGNEE AU NOM DES PARTIES PAR LEURS REPRESENTANTS
DUMENT AUTORISES CE 29 IEME JOUR DU MOIS DE *juin* EN
L'ANNEE 1981.

POUR LA COMPAGNIE

Joseph P. Husny

J. E. Zigby
Jacques E. Zigby

Jean Yves Hinse
Jean Yves Hinse

POUR L'UNION

Léo Autotte
Léo Autotte

Donat Tessier
Donat Tessier

Germain Jean-Louis
Germain Jean-Louis