

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 6 1 2 0**

4016-2

Dépôt refusé **04016-2**

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-4832-04
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-30	85-06-04		84-12-01	86-11-30	6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Div. des Trav. All. du Ciment de la Chaux et du Gypse Frat. Int. des Chau. Cons. de Nav. en Fer, Forge. For et Aides local 348 1947 ave Laplante Laval, QC. H7S 1E6	<input type="checkbox"/> Déposant Ciment St-Laurent Inc 405 Place Trans-Canada Longueuil, QC. J4G 1P4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Ciment St-Laurent Att: C. de Billy 1300 boul. Ste-Anne C.P. 1156 Beauport, QC. G1K 7C9	Région <u>06-06</u> Activité <u>4222 (6)</u> Affiliation <u>7</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

- E.V. même, 550 rue St-Patrick, Lasalle
1505 boul. des Laurentides, Laval.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-06-14

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

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : CIMENT ST-LAURENT INC.
Longueuil, QC

Ci-après appelée la « Compagnie » ou « l'Employeur »

ET : DIVISION DES TRAVAILLEURS ALLIÉS DU CIMENT, DE LA
CHAUX ET DU GYPSE. FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES
CHAUDRONNIERS, CONSTRUCTEURS DE NAVIRES EN FER,
FORGERONS, FORGEURS ET AIDES,
loge local 348

Ci-après appelé « l'Union »

INDEX

	<u>Page</u>
ARTICLE 1 - But, reconnaissance et juridiction	2
" 2 - Discrimination	2
" 3 - Tableaux d'affichage	2
" 4 - Heures et conditions de travail	3
" 5 - Congés reconnus - Jours fériés	4
" 6 - Vacances payées	6
" 7 - Taux de salaire - Classement	8
" 8 - Droit d'ancienneté	8
" 9 - Arrêt d'opération - Diminution du personnel	10
" 10 - Discipline, santé, sécurité	10
" 11 - Comité d'Union - Procédure de grief	11
" 12 - Règles et procédures - Absences et congés	11
" 13 - Mortalité dans la famille	12
" 14 - Retenue obligatoire de cotisation	12
" 15 - Plans d'avantages sociaux	13
" 16 - Travail à contrat	14
" 17 - Durée de la convention	14
Signature de la convention	15
Cédule « A » - Classement et taux horaire régulier	16
Plan de Revenu Supplémentaire (P.R.S.)	17
Description générale des tâches	21

ARTICLE 1 - BUT, RECONNAISSANCE ET JURIDICTION:1.01 But de la convention:

Le but de cette convention est de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre la Compagnie et les employés de ses établissements de distribution de ciment de Longueuil, LaSalle et Laval, QC. Il est entendu par chaque partie que l'objet de cette convention est la protection des meilleurs intérêts de la Compagnie et de ses employés. L'Union reconnaît le droit à l'employeur d'administrer son entreprise. Chacun se conformera à cette convention et à toute entente mutuelle dont le but est de régler tout grief sans troubler la paix industrielle.

- 1.02 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour les employés de ses établissements, conformément au certificat d'accréditation tel qu'amendé le 18 mai 1982, à savoir: « Tous les salariés au sens du Code du Travail, employés à titre de journalier ou de préposé à la manutention ou de préposé à la manutention et à l'entretien des stations de distribution de ciment. »

ARTICLE 2 - DISCRIMINATION:

- 2.01 La Compagnie reconnaît le droit à tout employé de devenir membre de l'Union. Il n'y aura ni discrimination, ni intimidation, ni contrainte ou coercition de la part de la Compagnie ou d'aucun de ses officiers ou agents contre tout employé parce qu'il est membre de l'Union, c'est-à-dire que, dans l'exercice de ses droits, la Compagnie devra se conformer aux dispositions de la présente convention.
- 2.02 L'Union s'engage à ce qu'il n'y ait ni intimidation ou coercition parmi les employés de la Compagnie pour le recrutement de membres de l'Union ou pour tout autre but et qu'il n'y ait pas de sollicitation ou toute transaction des affaires internes de l'Union sur la propriété de la Compagnie, sauf et excepté tel que prévu par cette convention et par le Code du Travail.
- 2.03 La stipulation précédente ne sera pas prise dans le sens de restreindre ou de contrecarrer le droit individuel des employés de converser librement durant les périodes de repos, heure du lunch et pareils intermèdes.

ARTICLE 3 - TABLEAUX D'AFFICHAGE:

- 3.01 La Compagnie consent à fournir deux (2) tableaux d'affichage posés en évidence dans son établissement, pour l'usage exclusif des officiers de l'Union pour l'affichage des avis d'un intérêt commun à l'Union et à la Compagnie, de tels avis devant porter le sceau de l'Union et la signature de ses officiers.

ARTICLE 4 - HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL:

- 4.01 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement. Ceci n'est pas une garantie de travail à aucun employé pour ces heures ou toutes autres heures.
- Pour fin de calcul du temps supplémentaire, les absences pour cause de maladie au cours de la semaine régulière de travail d'un employé sont calculées comme du temps travaillé.
- 4.02 L'opportunité de faire du temps supplémentaire sera répartie aussi équitablement et pratiquement que possible parmi des employés faisant un travail identique.
- La contribution au temps supplémentaire requis devra être aussi équitable que possible parmi des employés faisant un travail identique.
- 4.03 Tout travail excédant huit (8) heures en n'importe quel jour et tout travail excédant quarante (40) heures ou temps ordinaire d'équipe dans une semaine quelconque sera considéré comme temps supplémentaire. Le temps supplémentaire sera payé au taux de temps et demi pourvu que le temps supplémentaire de la journée et de la semaine ne soit pas payé pour les mêmes heures.
- 4.04 Cette convention stipule qu'une journée sera considérée de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant à six (6), sept (7) ou huit (8) heures a.m., selon le cas, et une semaine sera considérée de sept (7) journées consécutives commençant à six (6), sept (7) ou huit (8) heures a.m., le dimanche.
- 4.05 La Compagnie ne pourra exiger d'un employé qui ferait du temps supplémentaire qu'il prenne un congé pour compenser pour ce temps supplémentaire. Toutefois, la Compagnie pourra exiger qu'un employé prenne un repos de huit (8) heures après avoir travaillé seize (16) heures consécutives, excluant les périodes de repas.
- 4.06 Basé sur l'heure à laquelle l'employé aura commencé sa journée:-
- a) Temps double sera payé pour tout travail excédant onze (11) heures consécutives, excluant les périodes de repas.
 - b) Pour tout travail sur appel d'urgence ou non cédulé, temps double sera payé après onze (11) heures dans toute journée de vingt-quatre (24) heures.
- 4.07 Par « appel d'urgence », il faut entendre le cas où un employé sera contacté par la Compagnie à l'extérieur du terrain de l'usine, et ceci, en dehors de ses heures régulières de travail.

ARTICLE 4 - HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SUITE):

4.07 (SUITE)

Dans un tel cas, un minimum de quatre (4) heures sera payé au taux de temps double. Il est entendu que les heures travaillées sur un appel d'urgence seront rémunérées au taux de temps double en autant que ces heures n'incluent pas des heures régulières de travail de l'employé.

Il est entendu que, dans le cas de rappel au travail, aucune tâche régulière ne sera ajoutée dans le but de couvrir le reste de la période minimum considérée. Si un autre cas d'urgence survient dans sa tâche durant la présence de l'employé rappelé, il pourra être requis d'exécuter ledit travail d'urgence.

- 4.08 Un employé qui est prévenu (cédulé) avant qu'il n'ait poinçonné pour sortir (Punch «OUT»), le tout pour effectuer un travail supplémentaire, sera payé au taux de temps et demi pour un minimum de deux (2) heures, pourvu que ce ne soit pas pour un travail à être accompli précédemment ou consécutivement à ses heures régulières de travail. Dans ce dernier cas ainsi que pour tout travail accompli durant l'heure du dîner, le temps travaillé seulement sera payé.
- 4.09 Advenant tout travail de réparation ou ouvrage supplémentaire devant être exécuté durant les périodes d'inactivité, tel travail devra être également distribué parmi les employés, en autant qu'il sera pratique de le faire.
- 4.10 La Compagnie affichera la cédule de travail pour tous les employés trois (3) jours, soixante-douze (72) heures avant la date effective. Durant l'été, un avis de quarante-huit (48) heures suffira pour cédule le travail. Le temps travaillé non cédulé sera payé à temps et demi.

ARTICLE 5 - CONGÉS RECONNUS - JOURS FÉRIÉS:

- 5.01 Les jours suivants seront des congés reconnus par la Compagnie et payés selon les conditions de cet Article. Par entente mutuelle, des changements peuvent être apportés à ces congés.

ANNÉE 1985

Jour de l'An	mardi, 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An	mercredi, 2 janvier
Vendredi saint	vendredi, 5 avril

ARTICLE 5 - CONGÉS RECONNUS - JOURS FÉRIÉS (SUITE):ANNÉE 1985 (SUITE)

Lundi de Pâques	lundi, 8 avril
Saint-Jean-Baptiste	lundi, 24 juin
Confédération	lundi, 1er juillet
Fête du Travail	lundi, 2 septembre
Action de Grâces	lundi, 14 octobre
Veille de Noël	mardi, 24 décembre
Noël	mercredi, 25 décembre
Lendemain de Noël	jeudi, 26 décembre
Veille du Jour de l'An	mardi, 31 décembre

ANNÉE 1986

Jour de l'An	mercredi, 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An	jeudi, 2 janvier
Vendredi saint	vendredi, 28 mars
Lundi de Pâques	lundi, 31 mars
Saint-Jean-Baptiste	mardi, 24 juin
Confédération	mardi, 1er juillet
Fête du Travail	lundi, 1er septembre
Action de Grâces	lundi, 13 octobre
Veille de Noël	mercredi, 24 décembre
Noël	jeudi, 25 décembre
Lendemain de Noël	vendredi, 26 décembre
Veille du Jour de l'An	mercredi, 31 décembre

- 5.02 Au début de chaque année, la Compagnie affichera la liste des douze (12) congés annuels, lesquels, pour le calcul de la paie, seront considérés de minuit à minuit. Dans tous les cas, seul le travail accompli durant la journée même du congé sera rémunéré au taux prévu pour le travail des jours de congé.
- 5.03 Pour le calcul du temps supplémentaire, lorsque l'un desdits congés tombe une journée où l'employé serait normalement au travail, ledit congé sera compté, en pareil cas, comme une journée normale de travail.

ARTICLE 5 - CONGÉS RECONNUS - JOURS FÉRIÉS (SUITE):

- 5.04 Tout employé requis de travailler lors de congé payé reconnu par cette convention recevra, en plus du paiement de ce congé à son taux régulier, s'il y est éligible, la rémunération suivante: pour les huit (8) premières heures travaillées: temps double et pour toute heure additionnelle travaillée: temps triple.
- 5.05 Tout employé qui ne sera pas requis de travailler lors d'un tel congé sera payé au taux horaire régulier pour le nombre d'heures qu'il fait normalement dans une journée (si éligible pour recevoir un tel paiement). Pour être éligible, l'employé devra avoir travaillé la journée ouvrable régulière cédulée immédiatement avant et après ce jour de congé sauf:-
- a) S'il est absent avec permission accordée suivant les dispositions de la présente convention;
 - b) Si son état de santé personnel, à la suite de maladie ou accident, l'empêche de se rapporter au travail et qu'il peut prouver telle incapacité à la satisfaction de la Compagnie, en autant qu'il aura travaillé dans les trente (30) jours de calendrier qui précèdent ce congé.
- 5.06 Si l'un desdits congés tombe pendant les vacances d'un employé, il bénéficiera d'une journée additionnelle de salaire en plus du paiement de ses vacances régulières. L'employé pourra, s'il le préfère, prendre une journée additionnelle de vacance pour chaque jour férié tombant durant ses vacances après entente avec le contremaître.
- 5.07 Advenant le cas où l'un desdits congés tombe durant une période où un employé est mis à pied temporairement, ce congé lui sera payé en autant qu'il aura travaillé dans les trente (30) jours de calendrier qui précèdent ce congé.

ARTICLE 6 - VACANCES PAYÉES:

- 6.01 Tous les employés compris dans cette convention auront droit à des vacances annuelles comme suit:-

ARTICLE 6 - VACANCES PAYÉES (SUITE):

6.01 (SUITE)

a) Plus d'un (1) an de service au 1er janvier

Deux (2) semaines de vacances rémunérées selon le mode le plus avantageux: Paie régulière de deux (2) semaines au taux de base régulier au 1er janvier de l'année en cours ou 4% du revenu gagné au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier de l'année en cours.

b) Plus de trois (3) ans de service au 1er janvier

Trois (3) semaines de vacances rémunérées selon le mode le plus avantageux: Paie régulière de trois (3) semaines au taux de base régulier au 1er janvier de l'année en cours ou 6% du revenu gagné au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier de l'année en cours.

c) Plus de dix (10) ans de service au 1er janvier

Quatre (4) semaines de vacances rémunérées selon le mode le plus avantageux: Paie régulière de quatre (4) semaines au taux de base régulier au 1er janvier de l'année en cours ou 8% du revenu gagné au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier de l'année en cours.

d) Plus de dix-huit (18) ans de service au 1er janvier

Cinq (5) semaines de vacances rémunérées selon le mode le plus avantageux: Paie régulière de cinq (5) semaines au taux de base régulier au 1er janvier de l'année en cours ou 10% du revenu gagné au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier de l'année en cours.

e) Les employés qui, au 1er janvier de l'année en cours, ont moins d'un (1) an de service ou qui ont travaillé moins de mille (1,000) heures au cours des douze (12) mois précédant ce 1er janvier seront rémunérés au pourcentage applicable.

6.02 La Compagnie s'efforcera d'accorder les vacances durant la période du 1er mai au 1er novembre de chaque année. Dans la sélection des dates, la Compagnie s'efforcera, en autant que les nécessités des opérations le permettent, d'allouer aux employés leur choix, selon leur droit d'ancienneté, par tâche. La Compagnie se réserve le droit de déterminer combien d'employés elle peut laisser partir en vacances à la fois.

6.03 La Compagnie remettra à l'employé sa paie de vacances, à laquelle il a droit, la journée précédant ses vacances.

ARTICLE 7 - TAUX DE SALAIRE - CLASSEMENT:

- 7.01 Les taux de salaire horaires réguliers et le classement, formant la Cédule « A » ci-annexée, seront en vigueur pour la durée de cette convention à partir du 1er décembre 1984.
- 7.02 Le taux de salaire d'un employé qui est temporairement requis de prendre la place d'un employé recevant un taux de salaire plus bas ne sera pas, pour cette raison, réduit.
- 7.03 Tout employé qui est temporairement requis de faire un travail commandant un plus haut taux de salaire que celui de sa propre tâche bénéficiera de ce taux plus élevé pourvu qu'il occupe ce poste pendant au moins une (1) heure.
- 7.04 Lorsqu'un employé, comme résultat d'une vacance affichée, est assigné à une autre position d'une classification inférieure à la sienne et pour laquelle un taux plus bas que celui de son ancienne classification est payé, ce taux inférieur entrera en vigueur et lui sera payé aussitôt qu'il assumera ses nouvelles fonctions.
- 7.05 Le salaire sera payé par chèque, chaque semaine, le jeudi, en maintenant dix (10) jours d'arrérage. Advenant que le jour de paie tombe un jour de congé, les chèques seront distribués la veille.

ARTICLE 8 - DROIT D'ANCIENNETÉ:

- 8.01 La Compagnie accepte le principe du droit d'ancienneté. Dans les relations de la Compagnie avec ses employés, ce principe devra être appliqué comme suit.
- 8.02 La Compagnie revisera, le 1er janvier de chaque année, la liste d'ancienneté qui indiquera le statut de tous les employés par ordre de date de leur embauche avec la Compagnie.
- 8.03 À l'exception des employés temporaires, les nouveaux employés ne seront pas placés sur la liste d'ancienneté avant qu'ils n'aient complété soixante (60) jours de travail consécutifs à l'emploi de la Compagnie. L'Union sera avisée lorsqu'un employé aura complété sa période d'essai.
- Il est entendu que la période consécutive ci-haut mentionnée ne sera pas considérée comme interrompue, si un employé s'absente pour maladie ou autres raisons justifiées.
- Un employé temporaire sera placé sur la liste d'ancienneté, s'il travaille plus de cent (100) jours durant l'année de calendrier.
- 8.04 Le droit d'ancienneté ne s'applique pas aux employés temporaires ainsi qu'aux étudiants.

ARTICLE 8 - DROIT D'ANCIENNETÉ (SUITE):

- 8.05 Tout poste vacant ou nouvelle position devra être porté à l'attention des employés par voie d'affichage durant sept (7) jours de calendrier pour leur permettre de faire leur demande par écrit pour ces positions. Lorsqu'un poste est aboli ou temporairement inoccupé, l'Union en sera avisée par écrit.
- 8.06 Tout employé choisi sera soumis à une période d'essai n'excédant pas quatre (4) semaines dans sa nouvelle position. Si, en aucun temps durant cette période, il n'a pas, selon l'opinion de la Compagnie, prouvé qu'il était capable de remplir les fonctions de la nouvelle position, il sera renvoyé au poste qu'il occupait auparavant. Dans une telle circonstance, l'employé aura le droit de faire reviser son cas avec les officiers de la Compagnie par le Comité de l'Union.
- 8.07 Dans le cas de mise à pied, l'employé ayant le moins d'ancienneté sera renvoyé le premier. Pour tout réengagement, après mise à pied, l'employé ayant le plus d'ancienneté sera rappelé le premier. Advenant que l'Union conteste une décision de la Compagnie à ces deux sujets, la Compagnie rencontrera le Comité de l'Union pour essayer de venir à une entente, conformément aux procédures régulières de griefs.
- 8.08 Dans l'application des provisions des Clauses 8.05 et 8.07 du présent Article, la Compagnie prêtera une attention toute particulière aux demandes reçues en rapport avec les qualifications suivantes:-
- a) Droit d'ancienneté;
 - b) Qualités requises pour la position;
 - c) Services efficaces, capacité physique et possibilités d'adaptation.
- Lorsque les qualifications b) et c) seront considérées adéquates, le droit d'ancienneté prévaudra.
- 8.09 Le droit d'ancienneté ne sera pas annulé durant tout renvoi temporaire ou toute période d'absence due à la maladie ou accident. Toutefois, il sera révoqué dans les cas suivants:
- a) Si l'employé quitte volontairement;
 - b) S'il est congédié pour cause;
 - c) S'il s'absente pour trois (3) jours sans permission;
 - d) S'il ne retourne pas au travail en dedans de cinq (5) jours après avoir reçu un avis personnel envoyé, soit par messenger ou par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue.
- 8.10 Tout employé peut être transféré dans un autre service ou groupe et ne souffrira, de ce fait, aucun changement dans son droit d'ancienneté.

ARTICLE 8 - DROIT D'ANCIENNETÉ (SUITE):

8.11 L'employé mis à pied ayant de l'ancienneté conserve ses droits d'ancienneté pendant une période équivalant à la moitié de l'ancienneté acquise au moment de sa mise à pied.

L'employé qui, au moment de sa mise à pied, a de l'ancienneté et moins d'un (1) an de service et qui est rappelé au travail à l'intérieur de la période de six (6) mois qui suit la date où, en vertu du premier paragraphe de cet Article, ses droits d'ancienneté ont cessé d'exister, recouvrera ses droits d'ancienneté acquis au moment de sa mise à pied.

8.12 L'employé couvert par le plan d'Assurance-Invalidité Prolongée qui redevient apte à faire un travail pour la Compagnie pourra être réembauché sans perte d'ancienneté.

8.13 Lorsqu'un employé est rétabli suite à un accident de travail ou à une maladie, il a le droit de reprendre son poste régulier, si son état de santé lui permet d'occuper un tel poste. Sinon, la Compagnie et le Syndicat collaboreront afin de lui trouver un poste qui lui convient.

ARTICLE 9 - ARRÊT D'OPÉRATION - DIMINUTION DU PERSONNEL:

9.01 Lorsque la Compagnie décidera de fermer ou de discontinuer toute opération, un avis d'au moins une (1) semaine sera donné, sauf dans les cas hors du contrôle de la Compagnie.

9.02 Un tel avis sera aussi donné, en autant qu'il sera possible, si une diminution du personnel est prévue, ce qui peut être essentiel de temps à autre pour raisons d'affaires.

ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SANTÉ, SÉCURITÉ:

10.01 L'Union consent à coopérer avec la Compagnie en ce qui regarde la discipline et les règlements de travail et de sécurité de la Compagnie et fera tout en son possible pour enrayer les délits qui sont considérés causes de congédiement et consent à appuyer le but recherché par la Compagnie.

10.02 La Compagnie se réserve le droit de congédier, de suspendre, ou autrement discipliner tout employé pour des raisons légitimes.

10.03 La Compagnie consent à fournir à chacun de ses employés des souliers de sécurité, dont la valeur maximum annuelle sera de 60,00\$.

10.04 La Compagnie prendra les dispositions raisonnables et nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des employés sur les lieux du travail. Il est entendu que les employés doivent respecter les règles de sécurité prescrites.

ARTICLE 11 - COMITÉ D'UNION - PROCÉDURE DE GRIEF:

- 11.01 Dans le but de régler les griefs, la Compagnie devra reconnaître un Comité d'Union, n'excédant pas quatre (4) membres, choisis par l'Union. Les membres du Comité d'Union pourront rencontrer le Surintendant ou son représentant, tel que prévu ci-après, sans perte de salaire, lorsque ces assemblées auront lieu durant les heures de travail, après autorisation préalable du contremaître. « Grief » signifie ici toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 11.02 L'Union consent à fournir à la Compagnie les noms des membres du Comité d'Union et des représentants de départements autorisés à appliquer les stipulations de cette convention.
- 11.03 La Compagnie et l'Union consentent à s'efforcer d'obtenir le règlement des griefs aussi promptement que possible.
- 11.04 Toutes décisions écrites agréées par la gérance de la Compagnie et par le Comité d'Union, en ce qui concerne les griefs, seront finales et la Compagnie ainsi que les employés devront s'y soumettre.
- 11.05 Tout grief devra être présenté par l'employé en question ou par son représentant dans les sept (7) jours de calendrier à partir du moment où l'employé en question a eu l'opportunité de prendre connaissance du préjudice qui lui est causé. Le règlement des griefs se fera comme suit:-
- * Premièrement: Par le délégué de l'Union, l'employé impliqué et le contremaître de l'employé et, si non réglé en dedans de trois (3) jours ou une période plus longue, telle que mutuellement consentie par le délégué et le contremaître, l'Union soumettra le grief, par écrit, au Surintendant en dedans de trois (3) jours.
 - ** Deuxièmement: Par le Comité d'Union et/ou d'un représentant de l'Union Internationale avec le Surintendant et, si non réglé en dedans d'une (1) semaine après telle représentation par l'Union, le grief sera soumis à l'arbitrage, selon le Code du Travail.

ARTICLE 12 - RÈGLES ET PROCÉDURES - ABSENCES ET CONGÉS:

- 12.01 Sur préavis de sept (7) jours, un permis d'absence sans salaire sera accordé à l'employé qui sera élu comme délégué de l'Union pour lui permettre d'accomplir ses fonctions. Le nombre de délégués sera limité à un (1) en tout temps.
- 12.02 Un permis d'absence sans salaire sera accordé à tout employé élu comme officier permanent de l'Union. Ce permis ne sera que pour un (1) an et n'affectera pas le droit d'ancienneté de l'employé.

ARTICLE 12 - RÈGLES ET PROCÉDURES - ABSENCES ET CONGÉS (SUITE):

- 12.03 Un permis d'absence sera accordé à tout employé qui est assigné à comparaître comme juré ou comme témoin subpoena. La Compagnie paiera la différence entre les honoraires payés par la Cour et la paie au taux régulier pour les heures régulières spécifiquement perdues, sauf dans le cas d'une cause impliquant la Compagnie et le Syndicat. Il incombera à l'employé de se faire rémunérer par la Cour. Ces heures régulières perdues seront considérées comme travaillées pour fin de calcul du temps supplémentaire.
- 12.04 Toute demande d'absence au travail doit être faite au contremaître ou à son remplaçant avec soixante-douze (72) heures de préavis. Cet avis de soixante-douze (72) heures ne s'appliquera pas pour les cas d'urgence.
- 12.05 Tout employé absent sans permission, autre que pour cause de maladie attestée, pour plus de deux (2) jours consécutifs, sera réprimandé, mais si une telle absence se répète une seconde fois, la Compagnie, à sa discrétion, peut congédier tel employé.

ARTICLE 13 - MORTALITÉ DANS LA FAMILLE:

- 13.01 Dans le cas où le père, le père adoptif, la mère, la mère adoptive, le frère, la soeur, l'épouse ou l'enfant d'un employé meurt, sera accordé à cet employé, sur demande, un permis d'absence de trois (3) jours avec salaire.
- 13.02 Dans le cas de mortalité du beau-père ou de la belle-mère d'un employé, sera accordé, sur demande, pour assister aux funérailles, un permis d'absence de deux (2) jours consécutifs, avec salaire, pour les jours où l'employé aurait normalement travaillé.
- 13.03 Dans le cas de mortalité du beau-frère ou de la belle-soeur d'un employé, sera accordé, sur demande, pour assister aux funérailles, un permis d'absence de un (1) jour, avec salaire, si ce jour en est un où l'employé aurait normalement travaillé.

ARTICLE 14 - RETENUE OBLIGATOIRE DE COTISATION:

- 14.01 Comme condition d'emploi pour tout employé couvert par cette convention et pour toute la durée de la présente, la Compagnie déduira toutes les semaines un montant équivalant aux cotisations hebdomadaires de l'Union. La Compagnie devra remettre les montants ainsi perçus au milieu du mois suivant celui durant lequel cette déduction est faite au Secrétaire Financier de l'Union. La remise devra être faite par chèque à l'ordre de la Division des Travailleurs Alliés du Ciment, de la Chaux et du Gypse. Fraternité Internationale des Chaudronniers, Constructeurs de Navires en Fer, Forgerons, Forgeurs et Aides, loge local 348, avec mention « pour dépôt seulement ».

ARTICLE 15 - PLANS D'AVANTAGES SOCIAUX:15.01 Assurance-groupe:

La Compagnie consent à payer le coût du plan d'assurance-groupe vie, maladie et invalidité présentement en vigueur et tel qu'amendé par la présente convention collective.

Advenant une modification du plan gouvernemental d'assurance-santé, l'assurance collective sera modifiée pour prévoir les mêmes bénéfices qu'actuellement sous le régime de l'assurance collective en tenant compte des bénéfices du plan gouvernemental d'assurance-santé.

15.02 Régime de retraite:

La Compagnie a institué, le 1er août 1960, un Plan de Retraite pour tous les employés couverts par cette convention. Ce Plan de Retraite, tel qu'amendé par cette convention, sera maintenu pour la durée de cette dernière.

L'Union pourra nommer deux (2) représentants qui pourront rencontrer un des administrateurs de la Caisse de Retraite pour discuter de tout problème concernant la Caisse de Retraite.

15.03 Plan de Revenu Supplémentaire:

La Compagnie a établi, à compter du 1er décembre 1964, un Plan de Revenu Supplémentaire, dont les détails de règles et procédures sont exprimés en annexe à cette convention.

15.04 Changements:a) Assurance invalidité - court terme:

1 - 1 - 4 : 26 = 60% du salaire brut hebdomadaire.
Salaire brut hebdomadaire signifie quarante (40) heures au taux horaire régulier (Cédule «A»).

b) Assurance invalidité - long terme:

1 an à 5 ans de service	=	300\$ par mois
5 ans à 10 ans de service	=	350\$ par mois
10 ans à 20 ans de service	=	400\$ par mois
20 ans de service et plus	=	450\$ par mois.

c) Assurance-vie:

Conjoint	:	3 000\$
Enfants de moins de quatorze (14) jours	:	500\$
Enfants de quatorze (14) jours et plus	:	1 500\$

ARTICLE 15 - PLANS D'AVANTAGES SOCIAUX (SUITE):

15.04 (SUITE)

d) Assurance de soins dentaires:

Année 1985: Barème des honoraires de dentistes au 1er janvier 1984.

Année 1986: Barème des honoraires de dentistes au 1er janvier 1985.

e) Frais médicaux majeurs:

Soins donnés par un chiropracteur: 10,00\$ par traitement, maximum 200\$.

f) Régime de retraite:

i) A compter du 1er janvier 1985, les prestations de retraite que les employés se sont gagnées en date du 31 décembre 1980 seront calculées sur la base de leur salaire pour l'année 1980. Pour les années suivant 1980, ce sont les salaires accumulés à chacune des années qui comptent. Les prestations de retraite ne pourront être supérieures à la moyenne des cinq (5) dernières années.

ii) A compter du 1er janvier 1986, les prestations de retraite que les employés se sont gagnées en date du 31 décembre 1981 seront calculées sur la base de leur salaire pour l'année 1981. Pour les années suivant 1981, ce sont les salaires accumulés à chacune des années qui comptent. Les prestations de retraite ne pourront être supérieures à la moyenne des cinq (5) dernières années.

ARTICLE 16 - TRAVAIL À CONTRAT:

16.01 La Compagnie se réserve le droit de donner à contrat tout travail de construction et de transport, mais s'engage à ne pas remplacer les employés couverts par cette convention, tant que cette dernière sera en vigueur. Ceci n'empêche pas la Compagnie d'obtenir les services d'hommes d'entretien à contrat pourvu que tous les employés conservant leur droit d'ancienneté soient au travail.

ARTICLE 17 - DURÉE DE LA CONVENTION:

17.01 Cette convention sera en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 30 novembre 1986.

L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut, durant la période du 1er septembre 1986 au 30 octobre 1986, soumettre à l'autre partie, par écrit, ses demandes de modification ou de révision de n'importe laquelle des dispositions énumérées plus haut.

Signé au nom des parties contractantes par leurs représentants autorisés
ce 30e jour du mois de mai 1985.

CIMENT ST-LAURENT INC.

C. & Billy

Guilbert

DIVISION DES TRAVAILLEURS ALLIÉS DU
CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE.
FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES CHAU-
DRONNIERS, CONSTRUCTEURS DE NAVIRES
EN FER, FORGERONS, FORGEURS ET AIDES,
loge local 348

Yvon Luelhomme

Aimé Boyer

Joseph Linc R. I.

CÉDULE « A »CLASSEMENT ET TAUX HORAIRE RÉGULIER

Classe	Tâche	Page No	Taux de salaire (\$)	
			1er décembre 1984	1er décembre 1985
1	Journalier	22	13,82	14,30
2	Préposé à la Manutention Grade « B »	23	13,93	14,41
3	Préposé à la Manutention Grade « A »	24	14,11	14,59
4	Préposé à la Manutention et Entretien Grade « B »	25	14,46	14,94
5	Préposé à la Manutention et Entretien Grade « A »	27	14,85	15,33
6	Préposé à la Manutention et Entretien Général	29	15,06	15,54

PRIMES POUR ENSACHAGE:

Ensacheurs : En équipe de trois (3) hommes par machine.

Minimum de 2 000 sacs par machine en huit (8) heures sans prime.

Taux régulier relatif à leur classe.

Dépassant 2 000 sacs jusqu'à la limite de 4 000 sacs: 0,20\$ par 100 sacs par homme.

Dépassant 4 000 sacs sans limite maxima : 0,40\$ par 100 sacs par homme.

PLAN DE REVENU SUPPLÉMENTAIRE (P.R.S.)

CLAUSE 1 BUT

En date du 1er décembre 1964, une entente est intervenue entre la Compagnie et l'Union concernant l'institution d'un Plan de Revenu Supplémentaire.

CLAUSE 2 ESPRIT DU PLAN

Consciente du fait que, durant toute période de chômage ou de maladie prolongée, les employés puissent souffrir de perte de revenu et également reconnaissant que toute assurance, tant privée que publique, est inadéquate pour faire face, dans un tel cas, aux nécessités premières de la vie, la Compagnie institue un fonds séparé pour chacun des employés éligibles aux termes de cette convention. Ce fonds sera connu sous le nom de « Plan de Revenu Supplémentaire » et, aux fins de la présente, il sera appelé le « plan » ou « P.R.S. ».

CLAUSE 3 DROIT DE PARTICIPATION

Tout employé, autre qu'un employé temporaire ou à l'essai, éligible aux termes de la présente convention en date du 1er décembre 1984, dont les participants sont la Compagnie et l'Union, participera au plan. À moins d'indication contraire, le terme « employé », tel qu'utilisé dans cette convention, signifiera seulement un employé ayant droit de participation au plan.

CLAUSE 4 CONTRIBUTIONS PAR LA COMPAGNIE

- a) La Compagnie versera au compte de chaque employé participant au plan une somme de onze cents (0,11\$) pour chaque heure pour laquelle il aura été payé à compter du 1er décembre 1984, et subséquemment à la date à laquelle il aura droit de participer au plan. Ces contributions seront faites à la fin de chaque période de paie. À compter du 30 mai 1985, la somme versée par la Compagnie sera de huit cents (0,08\$) l'heure.
- b) Lorsqu'un employé temporaire ou à l'essai acquerra son droit d'ancienneté en vertu de la présente convention, la Compagnie versera au compte P.R.S. de cet employé une somme équivalant à onze cents (0,11\$) de l'heure pour toutes ses heures payées depuis la date de son engagement ou le 1er décembre 1984, la plus vieille date prévalant. À compter du 30 mai 1985, la somme versée par la Compagnie sera de huit cents (0,08\$) l'heure.

CLAUSE 5 IRRÉVOCABILITÉ

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

CLAUSE 6 POUVOIRS ET DEVOIRS DU FIDUCIAIRE

- a) L'Union reconnaît, pour la durée de cette convention, Ciment St-Laurent Inc. comme Fiduciaire.

CLAUSE 6 POUVOIRS ET DEVOIRS DU FIDUCIAIRE (SUITE)

- b) Le 30 octobre de chaque année de cette convention, le Fiduciaire versera, au crédit du compte de chaque employé, un intérêt de 10% sur la balance montrée à chaque compte au 1er mai.
- c) Le Fiduciaire se portera garant des fonds.
- d) Aussitôt que possible après le 1er novembre de chaque année, le Fiduciaire avisera chaque employé du montant qu'il s'est acquis sous l'égide de ce plan.

CLAUSE 7 FRAIS D'ADMINISTRATION

La Compagnie prendra à ses frais l'administration du présent plan.

CLAUSE 8 PAIEMENT AU TERME DU PLAN

- a) Tout employé qui est mis à pied sera éligible à recevoir un paiement de son compte de P.R.S. pour chaque période de paie qu'il aurait autrement reçue, mais si seulement ce renvoi est dû à une réduction du personnel et non pour raison de discipline.
- b) Tout employé qui sera absent en raison de maladie ou à cause de blessures personnelles sera éligible pour percevoir un paiement de son compte de P.R.S. selon les modalités suivantes:-
 - i) Si l'invalidité est d'une (1) semaine ou plus, le paiement se fera sur base hebdomadaire. Dans le cas où l'invalidité est moins d'une (1) semaine, mais plus de trois (3) jours, l'employé concerné pourra percevoir un montant qui sera calculé au pro-rata du montant auquel il aurait droit si l'invalidité était d'une (1) semaine.
 - ii) Si l'invalidité est de trois (3) jours au moins, l'employé concerné pourra percevoir un paiement journalier. Le nombre de jours payables en vertu de ce paragraphe sera de trois (3) au maximum par année de calendrier.
 - iii) Dans tous les cas, le paiement commencera à courir à partir du 1er jour de l'invalidité.
- c) Durant la première année de son emploi, au terme de la présente convention, un employé ne pourra se prévaloir des avantages accordés par la Clause 8.
- d) Toute demande de paiement venant d'un employé éligible, en vertu des provisions de la Clause 8, devra être faite par écrit au Fiduciaire sur un formulaire prescrit par ce dernier.

CLAUSE 8 PAIEMENT AU TERME DU PLAN (SUITE)

- e) Dans le cas des paiements à être effectués sur base hebdomadaire, le montant spécifié par l'employé ne devra pas excéder 10% du total de son compte au dernier jour de la période de paie précédant telle demande ou cinquante dollars (50,00\$), 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 moins cent vingt dollars (120,00\$), la plus basse prévalant.
- f) Dans le cas des paiements à être effectués sur base journalière, le montant alloué est de quarante-cinq dollars (45,00\$) par jour ou le total de son compte, la plus basse somme prévalant.
- g) Le 1er décembre de chaque année, la Compagnie remettra à chaque employé tout montant excédant 600,00\$ au solde de son compte en date du 1er novembre. Un employé qui désire ne pas toucher cet excédent devra en aviser, par écrit, le Fiduciaire avant le 15 novembre de chaque année, sur un formulaire prescrit par ce dernier.

CLAUSE 9 RÈGLEMENT FINAL DE COMPTES

Tous les fonds au compte de P.R.S. d'un employé seront payés:-

- a) à l'employé qui prendra sa retraite;
- b) à l'employé, advenant qu'il abandonne son emploi pour toute autre raison;
- c) aux ayants droit de l'employé à sa mort.

Chaque employé pourra déposer chez le Fiduciaire un avis écrit nommant le bénéficiaire devant percevoir tout paiement venant de ce plan, advenant son décès.

CLAUSE 10 EFFET DE RETENUE

Advenant le cas où, suivant l'application d'un règlement fédéral, provincial ou municipal, la Compagnie serait forcée de retenir une partie de toute contribution d'employé à ce plan, la Compagnie aura le droit d'effectuer une telle retenue à même la contribution et de ne verser que la différence au compte. Si un montant est retenu d'une contribution d'un employé à son compte de P.R.S., à cause de tels règlements ou lois, le Fiduciaire créditera au compte seulement le montant restant en balance, après déduction faite de la retenue. La Compagnie s'efforcera, toutefois, d'obtenir un règlement satisfaisant qui lui permettra de déduire toute somme requise de la paie régulière de l'employé, plutôt que du montant de sa contribution au plan.

CLAUSE 11RÈGLEMENTS DIVERS

- a) Toute contribution faite au Plan de Revenu Supplémentaire ne sera pas ajoutée au taux de base horaire régulier pour le calcul de boni, prime et autres taux et ne sera pas considérée pour le calcul du temps supplémentaire ou tout autre paiement effectué en vertu de la présente convention.
- b) Le droit aux sommes acquises en vertu de ce Plan de Revenu Supplémentaire ne pourra être abrogé d'aucune façon par aliénation, vente, transfert, assignation, don ou hypothèque de tout genre.
- c) Toute question importante concernant la bonne administration de ce plan sera réglée par le Comité d'Union et les représentants de la Compagnie. Advenant mésentente, la dispute sera référée à l'Arbitrage, tel que prévu à l'Article 11 de la présente convention.

CLAUSE 12EXPIRATION

À la fin de ce plan, pour toute raison que ce soit, le Fiduciaire devra, sur demande de l'Union, mais en tout cas au moins un (1) an après la date d'expiration, liquider les fonds de la fiducie et verser à chaque participant sa part relative sur la base de la somme en balance à son compte de P.R.S. à la date d'expiration.

CLAUSE 13DURÉE

Ce contrat commence le 1er décembre 1984 et demeurera en force jusqu'au 30 novembre 1986. Chaque contractant aura le droit de proposer des amendements, lesquels devront être soumis en temps et lieu, selon la méthode prévue dans la convention collective, dont ce plan est partie intégrante.

SIGNATURES

Signée au nom des parties contractantes par leurs représentants autorisés ce 30e jour du mois de mai 1985.

CIMENT ST-LAURENT INC.

C. & Kelly

J. Levesque

DIVISION DES TRAVAILLEURS ALLIÉS DU
 CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE.
 FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES CHAUDRONNIERS, CONSTRUCTEURS DE NAVIRES
 EN FER, FORGERONS, FORGEURS ET AIDES,
 loge local 348

Yvan Luc Houmeau

Amie Boyer

John Louis R.L.

DESCRIPTION GÉNÉRALE DES TÂCHES

LONGUEUIL

JOURNALIER

Doit jouir d'une bonne santé et avoir été accepté par le médecin de la Compagnie, lors de l'examen médical pré-engagement obligatoire. Doit être énergique, avoir bon caractère et personnalité agréable. Doit avoir de l'initiative et avoir un bon record d'assiduité.

Il devra s'entraîner pour tous les travaux normalement accomplis par les employés des stations. Il ne sera pas exigé qu'il fasse de l'ensachage sans avoir eu un entraînement suffisant. Il doit être capable de se servir adroitement des outils ordinaires, électriques et pneumatiques, tels que scie, marteau, hache, pince-monseigneur, "Wescott", sableuse ("disc sander"), marteau pneumatique, etc.

Il doit être capable de travailler en sécurité et à des hauteurs appréciables du plancher.

Il devra se familiariser davantage avec les opérations des stations et entreprendre, sous surveillance, tout travail qui lui sera assigné. Ce travail, quoique normalement accompli par des employés de classification supérieure, sera exécuté à titre d'entraînement et aucune augmentation de salaire ne sera exigée pour cela. Ces travaux incluent l'opération de véhicules légers, tels que "fork-lift", etc.

FREPOSE A LA MANUTENTION - GRADE " B "

Doit jouir d'une bonne santé et d'une force physique suffisante pour former une équipe de trois (3) hommes capable d'ensacher un minimum de 1,000 sacs par heure avec une machine St. Regis semi-automatique, Type 190 F.C.A.

Il doit être capable d'opérer des véhicules légers tels que " fork-lift ", etc, et connaître à fond l'installation d'ensachage. Il doit aussi être capable de faire la manutention des ballots de sacs, l'entreposage et la distribution, selon la cédule d'arrivée et de sortie.

Il doit être insensible à la poussière de ciment et être capable de travailler en sécurité et ne pas avoir été totalement responsable d'un accident compensable durant un minimum d'un an avant d'être promu à ce poste. Il doit pouvoir travailler à des hauteurs appréciables du plancher.

Il devra se familiariser davantage avec les opérations de l'établissement et entreprendre, sous surveillance, tout travail qui lui sera assigné. Ce travail, quoique normalement fait par un employé d'une classification supérieure, sera exécuté à titre d'entraînement et aucune augmentation de salaire ne sera exigée pour cela.

PREPOSE A LA MANUTENTION - GRADE " A "

Il doit avoir une instruction équivalente à une 10ième année scolaire et avoir travaillé au moins deux (2) ans dans une des stations.

Doit posséder une force physique suffisante pour former une équipe de trois (3) hommes capable d'ensacher un minimum de 1,000 sacs par heure avec une machine St. Regis semi-automatique, Type 190 F.C.A.

Il doit connaître à fond les installations d'ensachage, du chargement en vrac, du dépoussiérage et d'aération des silos.

Il doit être capable d'opérer des véhicules légers tels que "fork-lift", etc, et de faire la manutention des ballots de sacs, l'entreposage et la distribution, selon la cédule d'arrivée et de sortie.

Il doit être capable d'opérer le "trackmobile" efficacement et de connaître les principales parties de cet équipement telles que moteur, actionnement des roues et des freins, et en prendre la responsabilité quant au service et la propreté. Il doit aussi connaître la contenance des wagons, le système de freins et d'accouplements.

Il doit être bon en calcul et capable de lire, d'écrire et remplir les bons de livraison. Il doit être fiable et capable d'assumer la responsabilité du pesage. Il doit se rendre compte que ses contacts directs avec les clients exigent un service prompt et courtois. Il doit s'efforcer de donner un bon service et travailler proprement.

Il doit jouir d'une bonne santé, être insensible à la poussière de ciment et être capable de travailler en sécurité et ne pas avoir été totalement responsable d'un accident compensable durant un minimum d'un an avant d'être promu à ce poste. Il doit pouvoir travailler à des hauteurs appréciables du plancher.

Il devra se familiariser davantage avec les opérations des établissements et entreprendre, sous surveillance, tout travail qui lui sera assigné. Ce travail, quoique normalement fait par un employé d'une classification supérieure, sera exécuté à titre d'entraînement et aucune augmentation de salaire ne sera exigée pour cela.

FREPOSE A LA MANUTENTION ET ENTRETIEN - GRADE " B "

Il doit avoir une instruction équivalente à une 10ième année scolaire et avoir travaillé au moins deux (2) ans à titre de Fréposé à la Manutention - Grade " A " .

Il doit posséder une force physique suffisante pour former une équipe de trois (3) hommes capable d'ensacher un minimum de 1,000 sacs par heure avec une machine St. Regis semi-automatique, Type 190 F.C.A.

Il doit connaître à fond les installations d'ensachage, du chargement en vrac, du dépoussiérage et d'aération des silos, et du déchargement.

Il doit être capable d'opérer des véhicules légers tels que " fork-lift ", etc, et de faire la manutention des ballots de sacs, l'entreposage et la distribution selon la cédule d'arrivée et de sortie.

Il doit être capable d'opérer le " trackmobile " efficacement et de connaître les principales parties de cet équipement, telles que moteur, actionnement des roues et des freins et en prendre la responsabilité quant au service et la propreté. Il doit aussi connaître la contenance des wagons, le système de freins et d'accouplements.

Il doit être capable d'assumer l'entière responsabilité du déchargement incluant le contrôle et la distribution (" Switching ") des wagons tenant compte des numéros de ces derniers et leur contenu. Il doit pouvoir diriger et obtenir un rendement efficace d'un à trois autres employés.

Il doit être bon en calcul et capable de lire, écrire, remplir des bons de livraison et faire des rapports simples sur le travail accompli par lui et par les employés sous ses charges. Il doit être fiable et capable d'assumer la responsabilité du pesage. Il doit se rendre compte que ses contacts directs avec les clients exigent un service prompt et courtois. Il doit s'efforcer de donner un bon service et travailler proprement.

Il doit avoir des connaissances générales de la mécanique pour pouvoir faire les réparations mineures nécessaires de la machinerie pour assurer le service aux clients.

Il doit jouir d'une bonne santé, être insensible à la poussière de ciment, être capable de travailler en sécurité et ne pas avoir été totalement responsable d'un accident compensable durant un minimum d'un an avant d'être promu à ce poste. Il doit pouvoir travailler à des hauteurs appréciables du plancher.

PREPOSE A. LA MANUTENTION ET ENTRETIEN - GRADE " B " (SUITE)

Il devra posséder ou se procurer des outils ordinaires pour l'exercice de son travail: ces outils devant être d'une qualité acceptable. Il ne sera pas exigé que la valeur totale des outils excède trente fois son taux horaire régulier.

Il devra continuer d'élargir ses connaissances et entreprendre tout travail qui lui sera assigné. Ce travail, quoique normalement fait par un employé de classification supérieure, sera exécuté à titre d'entraînement et aucune augmentation de salaire ne sera exigée pour cela.

PREPOSE A LA MANUTENTION ET ENTRETIEN - GRADE " A "

Il doit avoir une instruction équivalente à une 10ⁱème année scolaire et avoir travaillé au moins deux (2) ans à titre de Préposé à la Manutention et Entretien Grade " B ".

Il doit posséder une force physique suffisante pour former une équipe de trois (3) hommes capable d'ensacher un minimum de 1,000 sacs par heure avec une machine St. Regis semi-automatique, Type 190 F.C.A.

Il doit connaître à fond les installations d'ensachage, du chargement en vrac, du dépoussiérage et d'aération des silos, et du déchargement.

Il doit être capable d'opérer des véhicules légers tels que "fork-lift", etc, et de faire la manutention des ballots de sacs, l'entreposage et la distribution selon la cédule d'arrivée et de sortie.

Il doit être capable d'opérer le "trackmobile" efficacement et de connaître les principales parties de cet équipement, telles que moteur, actionnement des roues et des freins et en prendre la responsabilité quant au service et la propreté. Il doit aussi connaître la contenance des wagons, le système de freins et d'accouplements.

Il doit être capable d'assumer l'entière responsabilité du déchargement incluant le contrôle et la distribution ("Switching") des wagons tenant compte des numéros de ces derniers et leur contenu. Il doit pouvoir diriger et obtenir un rendement efficace d'un à trois autres employés.

Il doit être bon en calcul et capable de faire le travail selon les dessins, lire, écrire, remplir des bons de livraison et faire des rapports simples sur le travail accompli par lui et par les employés sous ses charges et des travaux à faire. Il doit être fiable et capable d'assumer la responsabilité du pesage. Il doit se rendre compte que ses contacts directs avec les clients exigent un service prompt et courtois. Il doit s'efforcer de donner un bon service et travailler proprement.

Faire des travaux ordinaires de charpenterie selon les dessins et les instructions écrites. Démonter et remonter la machinerie de l'établissement. Il doit être capable de percer, aléser ("ream"), tarauder et riveter.

PRÉPOSE A LA MANUTENTION ET ENTRETIEN - GRADE "A" (SUITE)

Il doit avoir de bonnes connaissances des différentes sortes de bois et de métaux, de l'alignement de la machinerie, de l'équipement de manutention, de la pesanteur de la machinerie et des pièces. Il doit aussi connaître les moteurs à combustion interne et être capable de faire de la soudure électrique et à l'autogène.

Il doit jouir d'une bonne santé, être insensible à la poussière de ciment, être capable de travailler en sécurité et ne pas avoir été totalement responsable d'un accident compensable durant un minimum d'un an avant d'être promu à ce poste. Il doit pouvoir travailler à des hauteurs appréciables du plancher.

Il devra posséder ou se procurer des outils ordinaires pour l'exercice de son travail: ces outils devant être d'une qualité acceptable. Il ne sera pas exigé que la valeur totale des outils excède quarante-cinq fois son taux horaire régulier.

Il devra continuer d'élargir ses connaissances et entreprendre tout travail qui lui sera assigné. Ce travail, quoique normalement fait par un employé de classification supérieure, sera exécuté à titre d'entraînement et aucune augmentation de salaire ne sera exigée pour cela.

PREPOSE A LA MANUTENTION ET ENTRETIEN GENERAL

Il doit avoir une instruction équivalente à une 10ième année scolaire et avoir travaillé au moins deux (2) ans à titre de Préposé à la Manutention et Entretien Grade "A".

Il doit posséder une force physique suffisante pour former une équipe de trois (3) hommes capable d'ensacher un minimum de 1,000 sacs par heure avec une machine St. Regis semi-automatique, Type 190 F.C.A.

Il doit connaître à fond les installations d'ensachage, du chargement en vrac, du dépoussiérage et d'aération des silos, et du déchargement.

Il doit être capable d'opérer des véhicules légers tels que "fork-lift", etc, et de faire la manutention des ballots de sacs, l'entreposage et la distribution selon la cédule d'arrivée et de sortie.

Il doit être capable d'opérer le "trackmobile" efficacement et de connaître les principales parties de cet équipement, telles que moteur, actionnement des roues et des freins et en prendre la responsabilité quant au service et la propreté, connaître la contenance des wagons, le système de freins et d'accouplements.

Il doit être capable d'assumer l'entière responsabilité du déchargement incluant le contrôle et la distribution ("Switching") des wagons tenant compte des numéros de ces derniers et leur contenu.

Il doit être bon en calcul, lire, écrire, remplir des bons de livraison, fiable et capable d'assumer la responsabilité du pesage. Il doit se rendre compte que ses contacts directs avec les clients exigent un service prompt et courtois. Il doit s'efforcer de donner un bon service et travailler proprement.

Doit comprendre et travailler selon les dessins. Faire des travaux ordinaires de charpenterie selon les dessins et les instructions écrites. Démonter et remonter la machinerie de l'établissement. Doit monter, installer et aléser ("ream"), tarauder et riveter. Doit réparer et maintenir l'équipement qui lui est nécessaire pour effectuer les travaux d'entretien. Se servir de tout équipement de manutention pour la machinerie et les pièces. Travailler sur toutes sortes de bois et métaux et doit connaître les moteurs à combustion interne et être capable de faire de la soudure électrique à l'autogène.

PREPOSE A LA MANUTENTION ET ENTRETIEN GENERAL (SUITE)

Il pourra diriger et obtenir un rendement efficace d'un à six autres employés. Le tout sous peu de surveillance.

Il devra soumettre des rapports indiquant le travail accompli par lui ou par les employés sous ses charges en faisant ses recommandations pour les réparations futures.

Il doit jouir d'une bonne santé, être insensible à la poussière de ciment, être capable de travailler en sécurité et à des hauteurs appréciables du plancher.

Il devra posséder ou se procurer des outils additionnels pour l'exercice de son métier, ces outils devant être d'une qualité acceptable. Il ne sera pas exigé que la valeur totale des outils excède quarante-cinq fois son taux horaire de paie.