



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 1 0 9 6

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

05180-5

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-14863-05
Date	Signature 84-12-04	Reception 84-12-21	Durée	Du 84-05-01	Au 86-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 46

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, local 791 8350 boul St-Michel Montréal, Qué H1Z 4G3	<input type="checkbox"/> Déposant Charles Duranceau Limitée 2545 rue Jacques Hertel Montréal, Qué H4E 1S9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Piché, Emery, avocats Att.: Me Edmund E. Tobin 1010 Sherbrooke O., 25e étage Montréal, Qué H3A 1S6	E.V.: tous les établissements Région _____ Activité _____ Affiliation _____

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-01-17

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

003(113)

RECHERCHE
H1Z 4G3

ci-après appelée: "L'UNION"

1984-1986

14863-05-

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

CHARLES DURANCEAU LIMITEE

2545 rue Jacques Hertel

Montréal, Québec

H4E 1S2



ci-après appelée: "LA COMPAGNIE"

et

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE

Local 791

8350 Boulevard Saint-Michel

Montréal, Québec

H1Z 4G3

ci-après appelée: "L'UNION"

1984-1986

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE 1:</u>	<u>RECONNAISSANCE ET JURIDICTION</u>	1
<u>ARTICLE 2:</u>	<u>BUTS DE LA CONVENTION</u>	2
<u>ARTICLE 3:</u>	<u>REGIME SYNDICAL</u>	3
<u>ARTICLE 4:</u>	<u>REPRESENTATION SYNDICALE</u>	6
<u>ARTICLE 5:</u>	<u>PAS DE DISCRIMINATION OU D'INTIMIDATION</u> . . .	8
<u>ARTICLE 6:</u>	<u>PROCEDURE DE GRIEFS</u>	9
<u>ARTICLE 7:</u>	<u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>	13
<u>ARTICLE 8:</u>	<u>ANCIENNETE</u>	15
<u>ARTICLE 9:</u>	<u>PERTE D'ANCIENNETE</u>	19
<u>ARTICLE 10:</u>	<u>CONGES D'ABSENCE</u>	20
<u>ARTICLE 11:</u>	<u>SALAIRES</u>	22
<u>ARTICLE 12:</u>	<u>INDEMNITE DE PRESENCE</u>	23
<u>ARTICLE 13:</u>	<u>PERIODE DE REPOS</u>	25
<u>ARTICLE 14:</u>	<u>HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS</u>	26

TABLE DES MATIERES (Suite)

<u>ARTICLE 15:</u>	<u>CONGES STATUTAIRES</u>	29
<u>ARTICLE 16:</u>	<u>VACANCES PAYEES</u>	31
<u>ARTICLE 17:</u>	<u>TABLEAU D'AFFICHAGE</u>	32
<u>ARTICLE 18:</u>	<u>ASSURANCES.</u>	35
<u>ARTICLE 19:</u>	<u>SECURITE - SANTE - PREVENTION</u>	36
<u>ARTICLE 20:</u>	<u>CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</u>	40
<u>ARTICLE 21:</u>	<u>CORRESPONDANCE</u>	42
<u>ARTICLE 22:</u>	<u>LANGUE RECONNUE PAR LA CONVENTION</u>	43
<u>ARTICLE 23:</u>	<u>TRAVAUX A FORFAIT</u>	44
<u>ARTICLE 24:</u>	<u>ENLEVEMENT DE LA NEIGE</u>	45
<u>ARTICLE 25:</u>	<u>EVALUATION DES TACHES</u>	50
<u>ARTICLE 26:</u>	<u>DUREE DE LA CONVENTION</u>	51
<u>ANNEXE "A :</u>	<u>SALAIRES</u>	
<u>ANNEXE "B :</u>	<u>RETROACTIVITE</u>	
<u>ANNEXE "C :</u>	<u>ENLEVEMENT DE NEIGE / SAISON 1984-1985</u> <u>LISTE D'ANCIENNETE</u>	
<u>ANNEXE "D :</u>	<u>GARAGE ET USINE D'ASPHALTE</u> <u>LISTE D'ANCIENNETE</u>	

.../1

ARTICLE 1: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La COMPAGNIE reconnaît l'UNION comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du Travail, tel qu'il appert à l'accréditation émise par le Ministère du Travail.

La COMPAGNIE reconnaît que L'UNION se désigne également sous le nom de "Union des Employés du Secteur Industriel - local 791".

1.02 Les représentants de la COMPAGNIE auprès des salariés de l'unité de négociations, y compris les contremaîtres de ces salariés n'exécuteront aucun travail relevant des classifications apparaissant à la cédule en annexe, sauf en cas d'urgence ou pour fins d'entraînement des salariés sous leur contrôle dont la preuve incombe à la COMPAGNIE.

1.03 Les salariés ne pourront se prévaloir des stipulations monétaires de la présente convention lorsqu'ils accompliront un travail tombant sous la juridiction "Chapitre 45", relatif à l'Industrie et aux Métiers de la Construction, ou de tout autre décret à moins que le total des conditions prévues à la convention ne soit supérieur au total des conditions monétaires ou autres correspondantes du décret. Dans cette alternative, la COMPAGNIE accordera aux salariés le bénéfice le plus élevé.

.../2

ARTICLE 2: BUTS DE LA CONVENTION

2.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'EMPLOYEUR et ses salariés, d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail en maintenant un niveau élevé d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

PAIX INDUSTRIELLE

Dans cet esprit, l'UNION s'engage à ne pas déclencher de grève et la COMPAGNIE, à ne pas avoir recours au lock-out pendant la durée de la présente convention; le tout en accord avec toutes les stipulations du Code du Travail.

2.02 Cette convention collective a de plus pour objet de déterminer les droits respectifs des parties et de faciliter le règlement des différends pouvant se produire pendant sa durée.

ARTICLE 3: REGIME SYNDICAL

- 3.01 Lorsque la COMPAGNIE aura besoin de main-d'oeuvre, elle s'engage à en faire la demande à l'UNION et l'UNION s'engage à essayer de trouver de la main-d'oeuvre qualifiée. Si à la suite d'un délai de vingt-quatre (24) heures de telle demande de la part de la COMPAGNIE, l'UNION est dans l'impossibilité de trouver la main-d'oeuvre nécessaire, dans ce cas, la COMPAGNIE pourra embaucher selon sa convenance.
- 3.02 Les salariés visés par la présente convention doivent comme condition de maintien de leur emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'UNION pour la durée de la présente convention.
- 3.03 Si un salarié est expulsé de l'UNION pour des raisons autres que pécuniaires, la COMPAGNIE ne sera obligée en aucune façon de congédier ou de terminer l'emploi dudit salarié.
- 3.04 Tous les salariés régis par la présente convention collective doivent payer à l'UNION les frais d'initiation et la cotisation syndicale mensuelle régulière pour chaque mois pendant lequel ils sont au service de la COMPAGNIE.
- 3.05 La COMPAGNIE s'engage à déduire du salaire de chaque salarié le montant des frais d'initiation, des cotisations syndicales, et, s'il y a lieu, des ar-rérages, de la manière prescrite à l'article 3.06.

.../4

ARTICLE 3: (Suite)

3.05 Ce montant sera prélevé hebdomadairement et sera envoyé à l'UNION mensuellement, tel que prévu à l'article 3.07.

De plus, la Compagnie doit à l'engagement de tout nouveau salarié lui faire signer une formule d'admission et de retenues syndicales de l'UNION.

3.06 Si aucun salaire suffisant n'est dû à un salarié au moment d'une déduction suite à une absence résultant d'une mise à pied, d'une maladie, d'un accident ou de toute autre absence sans paie, aucune déduction ne sera faite à ce moment. Toutefois, et à moins d'entente contraire, à partir du premier chèque que le salarié reçoit, la COMPAGNIE prélevra un montant total équivalent à cinquante cents (\$0.50) pour chaque semaine pour laquelle aucune déduction n'a été faite.

3.07 La COMPAGNIE s'engage à remettre à L'UNION les sommes déduites conformément à l'article 3.05 dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois où les déductions ont été faites. Le paiement sera fait par chèque payable à l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde - local 791, et sera accompagné d'une liste indiquant, pour chaque salarié, le numéro d'assurance sociale, le nom et le prénom, le taux horaire, le nombre de semaines travaillées et non travaillées ainsi que le montant total de la cotisation payée pour les semaines comprises dans la période.

ARTICLE 3: (Suite)

3.08 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par l'Union, celle-ci doit aviser la COMPAGNIE par un avis signé par le secrétaire de l'UNION et portant le sceau officiel de l'UNION. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la COMPAGNIE à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la COMPAGNIE.

3.09 La COMPAGNIE convient que toutes sommes déduites pour fins de cotisations syndicales durant une année, seront enregistrées et incorporées dans une case de retenues, sur les T.P.4 ou formulaires des déclarations des revenus pour fins d'impôts.

ARTICLE 4: REPRESENTATION SYNDICALE

- 4.01 A) L'UNION peut nommer trois (3) délégués dont la mission est d'aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants de la COMPAGNIE et veiller à l'application et à l'interprétation des dispositions de la convention collective.
- B) L'UNION peut nommer des délégués qui formeront un comité de griefs, mais il est entendu que seuls les salariés de la COMPAGNIE peuvent agir comme membres du comité de griefs. Ils doivent avoir dix-huit (18) ans ou plus et avoir été à l'emploi de la COMPAGNIE depuis trois (3) mois.
- 4.02 La COMPAGNIE reconnaît que les délégués constituent les représentants officiels de l'UNION sur les lieux de travail.
- 4.03 L'UNION avisera la COMPAGNIE par écrit des noms des délégués et du département ou groupe de départements que chacun représente, ainsi que tout changement parmi les délégués avant que la COMPAGNIE ne soit obligée de les reconnaître comme tels. La même chose s'applique pour les membres du comité de griefs et la COMPAGNIE fera de même pour ses contremaîtres, et en enverra une liste à l'UNION. Le représentant syndical ou agent d'affaires doit aviser le directeur du département, ou en son absence, le directeur du personnel, avant de visiter les lieux de la COMPAGNIE.

ARTICLE 4: (Suite)

- 4.04 Il est entendu que chaque délégué ou membre du comité de grief ou membre du comité de négociation doit exécuter son travail régulier pour la COMPAGNIE et que s'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief durant les heures de travail, il pourra quitter son travail à un moment raisonnable en avisant son supérieur immédiat. A ces conditions, la COMPAGNIE convient que les délégués, les membres du comité de griefs et les membres du comité de négociation ne subiront pas de perte de salaire.
- 4.05 L'UNION nommera ou désignera un comité de négociation de deux (2) personnes qui la représenteront lors du renouvellement de la convention collective de travail. Seuls les salariés de la COMPAGNIE, couverts par cette convention peuvent agir comme membres du comité de négociation. Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour effet d'empêcher l'UNION de s'adjoindre un conseiller à la table de négociation.
- 4.06 Le salarié pourra sans perte de salaire, obtenir la permission de son supérieur pour discuter avec son délégué immédiatement avant la présentation de son grief.
- 4.07 Le chef délégué et les deux (2) délégués de département auront l'ancienneté préférentielle dans leurs départements respectifs pour fins de mise-à-pied et de rappel en autant qu'ils puissent accomplir le travail disponible. Le SYNDICAT s'engage à informer la COMPAGNIE des titulaires de ces postes dès après leur nomination.

ARTICLE 5: PAS DE DISCRIMINATION OU D'INTIMIDATION

5.01

Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de la COMPAGNIE ou de ses agents d'affaires contre aucun membre, à cause de son activité dans l'UNION, ou à cause du fait qu'il est délégué de l'UNION, ou membre du comité de griefs ou de négociation. Il est entendu qu'aucune discrimination ne sera exercée contre un salarié pour des raisons de race, de couleur, d'âge, de religion ou d'options politiques.

.../9

ARTICLE 6: PROCEDURE DE GRIEFS

- 6.01 Le salarié seul, ou le salarié accompagné de son représentant syndical, ou un représentant syndical seul, ou l'UNION peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.
- 6.02 Tout grief doit être soumis par écrit au Directeur du Département, ou à la COMPAGNIE dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance dont la preuve incombe au salarié. La personne qui reçoit le grief a cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa décision.
- 6.03 Cependant, si avant d'être soumis par écrit, le grief est soumis oralement au Directeur du Département dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'évènement, qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance dont la preuve incombe au salarié, le délai de dix (10) jours ouvrables est compté depuis l'expiration des deux (2) jours ouvrables qu'a la COMPAGNIE pour rendre sa décision sur le grief oral. Dans le cas où un grief écrit est fait par l'UNION ou lorsque l'UNION intervient dans un grief, copie doit être transmise promptement au siège social de la COMPAGNIE.

ARTICLE 6: (Suite)

- 6.04 Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces cinq (5) jours ouvrables ou si la décision rendue dans ces cinq (5) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief écrit doit être soumis au Directeur du Personnel dans les quatre (4) jours ouvrables pour communiquer sa décision.
- 6.05 Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces quatre (4) jours ouvrables, ou si la décision rendue dans ces quatre (4) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief écrit doit être soumis à l'arbitre dans les trente (30) jours civils suivants.
- 6.06 Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'une des personnes mentionnées dans la liste annotée d'arbitres de griefs présentée par le Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre de l'année en cours. A défaut d'agir dans les cinq (5) jours suivants la demande d'arbitrage, les griefs seront entendus et jugés par la personne nommée par le Ministre.
- 6.07 L'arbitre doit entendre le grief, délibérer, rendre et signifier sa décision aux parties dans les trente (30) jours ouvrables suivant la dernière audition. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.

ARTICLE 6: (Suite)

- 6.08 Les parties peuvent d'un commun accord prolonger le délai de trente (30) jours ouvrables. A défaut d'entente entre les parties pour prolonger ledit délai ou à défaut de décision de l'arbitre dans le délai imparti ou convenu, le grief est référé à un autre arbitre dans les dix (10) jours ouvrables de cette échéance. L'arbitre ainsi nommé agit ensuite conformément à la procédure du présent article. Cependant, il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente Convention.
- 6.09 Les honoraires et frais de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision dans les délais prévus au présent article.
- 6.10 A toute étape au cours de la procédure du mécanisme de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre l'UNION et la COMPAGNIE et telle entente lie les parties au litige comme une décision arbitrale.
- 6.11 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.

Tout grief en provenance directe de l'UNION est soumis par écrit à la COMPAGNIE.

ARTICLE 6: (Suite)

6.11 La COMPAGNIE peut formuler ou présenter, par écrit, tout grief pour enquête et règlement. Les griefs écrits de la COMPAGNIE sont traités selon la procédure prévue au présent article dont les dispositions s'appliquent ici mutatis mutandis.

ARTICLE 7: MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 Lorsque la COMPAGNIE impose une mesure disciplinaire, y compris un congédiement, à un de ses salariés, elle doit transmettre promptement par écrit, au salarié et au chef délégué de l'UNION les motifs de la mesure disciplinaire imposée. De plus, elle devra dans les sept (7) jours ouvrables faire parvenir cet écrit à l'UNION.
- 7.02 Toute mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure de griefs.
- 7.03 A) Dans les cas de mesures disciplinaires l'arbitre a juridiction pour maintenir la décision prise par l'Employeur ou rendre toute décision qu'il juge juste et équitable dans les circonstances.
- B) L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et dans son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que décider tout remboursement de salaire en sa faveur. Toutefois, s'il y a remboursement de salaire ordonné, ce remboursement ne pourra en aucun cas être supérieur au salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié n'eût été sa suspension ou son congédiement, moins ses gains ailleurs.

ARTICLE 7: (Suite)

PRESCRIPTION DU DROIT

7.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet évènement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur: toutefois, une infraction ne peut être invoquée après six (6) mois de l'évènement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet évènement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur.

7.05 La COMPAGNIE ne pourra se servir lors d'un arbitrage contre un salarié d'aucun avis ou avertissement non confirmé par écrit.

ARTICLE 8: ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps au service de la COMPAGNIE depuis la date d'embauchage du salarié.

8.02 L'ancienneté de tout nouveau salarié sera reconnue et le salarié deviendra un employé régulier après une période de probation de trente (30) jours de calendrier, ou, dans le cas d'un employé engagé pendant la période d'hiver prévue à l'article 24 pour effectuer du travail d'entretien et de réparation de l'équipement, après une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Pendant ladite période d'approbation, la COMPAGNIE possède exclusivement la discrétion de décider si un employé est apte à devenir employé régulier, et, en conséquence, le licenciement d'un salarié en période de probation ne peut faire l'objet d'un grief.

8.03 L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et s'accumulera pendant la période suivante:

A) Absence par suite de maladie ou d'accident;

B) Mise-à-pied pour manque de travail n'excédant pas douze (12) mois de calendrier, si lors de la mise-à-pied le salarié a déjà cinq (5) ans ou plus d'ancienneté la période sera de vingt-quatre (24) mois de calendrier.

ARTICLE 8: (Suite)

8.03

- C) Tout salarié requis, par la COMPAGNIE d'exercer son travail sur les chantiers de construction régis par le Bill 290, ne perdra aucune ancienneté et le temps passé sur les chantiers de construction, sera porté à son crédit pour fins d'ancienneté.
- D) Le choix des employés requis par la COMPAGNIE d'accomplir les travaux décrits tels qu'au paragraphe précédent sera fait en tenant compte de l'ancienneté.
- E) Si une personne qui ne fait pas partie de l'unité contractuelle, est transférée à une position qui se trouve dans les limites de l'unité contractuelle, le temps qu'elle a servi en dehors de l'unité contractuelle ne sera pas porté à son crédit pour fins d'ancienneté.
- F) Sous réserve des dispositions du paragraphe C) du présent article, les employés promus à des occupations en dehors de l'unité contractuelle conserveront leur ancienneté pour une période n'excédant pas trois (3) mois de calendrier. Après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté sauf pour les cas prévus ci-haut.

ARTICLE 8: (Suite)

8.04 La COMPAGNIE maintiendra la liste d'ancienneté montrant les états de service de chaque employé. Elle s'engage de plus à mettre à jour, et ce à tous les quatre (4) mois, ces listes d'ancienneté. Il est de plus entendu que si le nom (rang) d'un salarié apparaissant sur la liste d'ancienneté n'est pas exact, le salarié lésé pourra, en tout temps, contester en vertu de la procédure de griefs et d'arbitrage.

8.05 Si, à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la COMPAGNIE de réduire son personnel dans un ou plusieurs départements, elle suivra la procédure suivante: elle mettra d'abord à pied, par ordre d'ancienneté, les salariés qui ont acquis le moins d'ancienneté. Les salariés de quelque département que ce soit seront mis à pied ou transférés d'après leur ancienneté, à condition que ceux qui ont le plus d'ancienneté aient les aptitudes pour le faire, moyennant que l'Employeur accorde un délai raisonnable pour accomplir le travail en question.

Au cas de promotion en dedans des limites de l'unité contractuelle, le poste sera accordé aux employés qui auront le plus d'ancienneté dans le département au sein duquel les promotions doivent avoir lieu, et à condition qu'ils aient les aptitudes pour le faire.

ARTICLE 8: (Suite)

8.05 Dans le cas d'emploi vacant ou d'un nouvel emploi dans un autre département, l'emploi sera offert aux salariés de département qui ont le plus d'ancienneté, à condition qu'ils aient les aptitudes pour le faire. Si cet emploi vacant n'est pas rempli au sein du département, il sera affiché sur le tableau d'affichage dans tous les départements de l'usine pour une période de cinq (5) jours ouvrables et les salariés qui désirent l'emploi devront signer leur nom sur une formule à cet effet; et le salarié qui a le plus d'ancienneté et qui fait application aura le privilège d'essai raisonnable.

La COMPAGNIE pourra faire effectuer le travail par qui elle choisit durant la période d'affichage.

8.06 Il est entendu que lors du rappel de l'employé mis à pied pour manque de travail, la COMPAGNIE réembauchera dans l'ordre inverse de la mise à pied, c'est-à-dire que les derniers employés mis à pied seront les premiers à être réembauchés, aux mêmes conditions prévues à l'article 8.05.

8.07 La COMPAGNIE s'engage à se conformer aux dispositions de la Loi sur les Normes du Travail relatives aux mises-à-pied.

ARTICLE 9: PERTE D'ANCIENNETE

9.01

Un employé perdra ses droits d'ancienneté:

- A) S'il quitte volontairement l'emploi de la COMPAGNIE;
- B) S'il a été mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs, ou dans le cas du salarié ayant déjà cinq (5) ans ou plus d'ancienneté lors de la mise-à-pied, pour plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- C) S'il est absent, sans avoir avisé son contremaître, pendant cinq (5) jours ouvrables et consécutifs;
- D) Si à la suite d'une mise-à-pied, il ne répond pas à l'appel dans les cinq (5) jours ouvrables après que la COMPAGNIE le lui ait demandé par poste recommandée ou s'il n'a pas avisé la COMPAGNIE dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un tel avis, de son intention de revenir à son travail;
- E) S'il est congédié pour juste cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon la procédure de griefs.

ARTICLE 10: CONGES D'ABSENCE

10.01 La COMPAGNIE peut accorder une permission d'absence à un employé pour des raisons légitimes, et un tel congé sera donné par écrit dont copie devra être transmise à l'UNION. Toute personne absente avec une permission écrite continuera d'accumuler son ancienneté durant son absence, si un congé est employé aux fins pour lesquelles il a été accordé.

Si un employé travaille ailleurs sans autorisation écrite de la COMPAGNIE, alors qu'il est en congé d'absence, il perdra toute son ancienneté.

10.02 Des congés d'absence d'une durée raisonnable doivent être accordés sans discrimination pour un motif justifié à tout employé choisi pour agir comme représentant de l'UNION dans le règlement des cas concernant les relations ouvrières à l'intérieur et à l'extérieur du département concerné.

Ces congés sont accordés sans entraîner une perte d'ancienneté.

10.03 La COMPAGNIE accordera un congé d'absence, sans paie, aux membres de l'UNION qui sont délégués pour assister à des conférences et convention ou autres (Collège Canadien des Travailleurs) à condition que le nombre total d'employés absents en même temps ne dépassera pas dix pour cent (10%) et que la COMPAGNIE en soit avisée au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 10: (Suite)

10.04 Tout employé régulier éprouvé par le décès du conjoint, de l'enfant, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, aura droit à un congé de trois (3) jours de travail qui lui seront payés à son taux régulier, un de ces jours devant être le jour des funérailles. Quant au décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la bru, du grand-père ou de la grand-mère, d'un petit-enfant, l'employé aura droit à un congé d'une (1) journée de travail, et ce, aux mêmes conditions que celles ci-haut mentionnées. Il est entendu que ces jours de congé doivent être des jours ouvrables.

10.05 Lorsqu'un salarié est appelé pour agir comme juré, la COMPAGNIE lui verse la différence entre le montant qu'il reçoit de la Cour et le salaire régulier qu'il aurait gagné s'il était demeuré au travail pour la COMPAGNIE au cours de cette période, à la condition cependant:

A) Que le salarié en informe la COMPAGNIE dès qu'il est ainsi appelé, et

B) Que le salarié se présente au travail dès que ses services ne sont plus requis à la Cour.

ARTICLE 11: SALAIRES

- 11.01 Les salaires acceptés par l'UNION et que la COMPAGNIE s'engage à payer pour la durée de la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'Annexe "A" comme faisant partie des présentes.
- 11.02 Tout employé qui, à la demande de la COMPAGNIE est rappelé d'urgence au travail en dehors de ses heures régulières de travail, aura droit à une rémunération de quatre (4) heures de travail aux taux prévus à l'article 14.

ARTICLE 12: INDEMNITE DE PRESENCE

- 12.01 Tout employé qui se rapporte à son travail au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures d'ouvrage à son taux régulier. Il devra toutefois demeurer à la disposition de la COMPAGNIE au cours de ces quatre (4) heures.
- 12.02 A) Tout employé qui, sur les instructions de la Direction de la COMPAGNIE, accepte de faire temporairement un travail autre que son travail régulier dans une même journée (ou équipe) recevra le taux du travail auquel il est transféré ou son taux régulier si celui-ci est plus élevé.
- B) Tout employé qui, sur les instructions de la Direction de la COMPAGNIE, accepte de faire temporairement un travail autre que son travail régulier pour plus d'une (1) journée (ou équipe) recevra le taux de salaire auquel il est transféré ou son taux régulier si celui-ci est plus élevé.
- C) Le salaire sera payable par semaine par chèque, le jeudi, et les détails suivants devront apparaître sur le bordereau de paie, lequel sera fait en français:

ARTICLE 12: (Suite)

- 12.02
- 1) Le nom et prénom du salarié;
 - 2) La date et la période de la paie;
 - 3) Le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
 - 4) Le salaire brut;
 - 5) Les déductions faites séparément;
 - 6) Le montant net payé.

12.03

Si la COMPAGNIE opère un système de deux (2) équipes, les employés de la deuxième équipe recevront une prime de trente-cinq cents (\$0.35) par heure en supplément de leur taux horaire de base. S'il y a une troisième équipe, la prime sera de quarante cents (\$0.40) par heure. Pour les fins du présent article, une équipe peut être constituée d'un (1) salarié.

Lesdites primes ne seront en aucun cas intégrées aux taux horaires prévus dans la présente convention collective.

ARTICLE 13: PERIODE DE REPOS

- 13.01 A) Tous les employés bénéficieront de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes dans la première et la deuxième moitié de chaque équipe.
- B) Lorsque, à cause du travail, l'employé au plan d'asphalte ou au garage ne peut prendre les périodes de repos prévues au paragraphe précédent, il sera rémunéré au taux applicable en plus de ses heures régulières.

ARTICLE 14: HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

14.01 La semaine régulière de travail d'une durée de quarante-quatre (44) heures s'échelonnant du lundi au vendredi inclusivement.

Selon la cédule en vigueur à la signature de la présente convention collective, les employés travailleront normalement neuf (9) heures par jour entre 7:00 A.M. et 5.00 heures P.M. du lundi au jeudi, et huit (8) heures entre 7:00 A.M. et 4:00 P.M. le vendredi.

14.02 A) Tout travail autorisé et exécuté en sus de neuf (9) heures par jour, du lundi au jeudi, est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire régulier de l'employé.

Tout travail autorisé et exécuté en sus de huit (8) heures le vendredi est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) le taux régulier de l'employé.

Nonobstant ce qui précède, tout travail autorisé et exécuté en sus de quatorze (14) heures par jour est rémunéré au taux de deux (2) fois le taux horaire régulier de l'employé.

B) Tout travail autorisé et exécuté par un employé le samedi ou le dimanche, sera rémunéré au taux de deux (2) fois le taux horaire régulier de l'employé.

ARTICLE 14: (Suite)

14.03 Le surtemps sera distribué en alternant les employés qui y ont consenti au préalable et d'après leur ancienneté.

14.04 La COMPAGNIE accepte le principe que la période de dîner soit d'une durée d'une (1) heure, l'employé ayant le choix du départ entre onze (11) heures, douze (12) heures ou treize (13) heures. Dans le cas où un système de trois (3) équipes serait établi, la COMPAGNIE convient d'accorder aux employés concernés une période de repas de trente (30) minutes, sans perte de salaire.

Advenant continuité après les heures quotidiennes, le repas sera défrayé par l'Employeur sans perte de temps ni salaire pour la prise du repas, si la période de temps supplémentaire travaillée dépasse deux (2) heures.

Dans un tel cas, le montant du repas ne devra pas dépasser le montant de six dollars cinquante cents (\$6.50), (à compter du 1er mai 1985, six dollars et soixante-quinze cents (\$6.75), et le temps alloué pour ce repas ne devra pas dépasser une demi (½) heure.

14.05 Dans le cas où un employé est tenu de travailler dans un endroit éloigné d'un restaurant, la COMPAGNIE devra faciliter la prise de ce repas pour l'employé.

ARTICLE 14: (Suite)

14.06 Lorsque les salariés du garage régis par cette convention sont au travail le jour et qu'on leur offre de travailler le soir en suspendant leur travail, pour reprendre le soir, ils sont libres d'accepter cette suspension de travail. S'ils acceptent, ils reçoivent la prime d'équipe pour travail le soir. S'ils préfèrent ne pas suspendre leur travail, ils continuent ensuite le soir au taux supplémentaire.

14.07 Tout salarié a le droit de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 15: CONGES STATUTAIRES

15.01 Les treize (13) congés statutaires suivants seront accordés et payés à tous les employés réguliers de la COMPAGNIE, régis par la présente convention:

- A) Le Jour de l'An;
- B) Le lendemain du Jour de l'An;
- C) Le Vendredi Saint;
- D) Le Lundi de Pâques;
- E) Le 1er mai;
- F) La Saint-Jean-Baptiste;
- G) La Confédération;
- H) La Fête du Travail;
- I) Le Jour de l'Action de Grâces;
- J) La veille de Noël;
- K) Le Jour de Noël;
- L) Le lendemain du Jour de Noël;
- M) La veille du Jour de l'An;

15.02 Lorsqu'une de ces fêtes tombera un samedi ou un dimanche, elle sera observée le vendredi précédent ou le lundi suivant. Un employé sera payé pour le nombre d'heures normales qu'il lui aura été assignées de travailler, s'il n'avait pas eu de congé. Un employé qui accepte de travailler un jour de fête normalement chômé et payé, sera rémunéré à raison de deux (2) fois son taux horaire régulier pour toutes les heures qu'il aura travaillées ce jour-là, en plus du paiement de la fête s'il est par ailleurs éligible pour celui-ci.

ARTICLE 15: (Suite)

15.03 A) Aux fins d'application de ce qui suit, l'employé devra avoir été présent au travail le jour précédant le congé et le jour suivant ce congé.

B) Nonobstant les autres termes de cette convention, il est convenu qu'un employé sera qualifié pour les congés statutaires mentionnés au paragraphe précédent s'il a été absent de son travail pour mise-à-pied temporaire, ne dépassant pas six (6) mois, ou à cause de maladie ou d'accident ou permission préalable d'absence.

15.04 Quant à la fête de la Saint-Jean-Baptiste, les parties reconnaissent que les dispositions de la Loi sur la Fête Nationale priment sur toute disposition incompatible au présent article 15.

.../31

ARTICLE 16: VACANCES PAYEES

16.01 La COMPAGNIE convient d'accorder des vacances payées à tous les employés qui sont à l'emploi de la COMPAGNIE. La date de vacances de chaque employé sera choisie par entente mutuelle entre la COMPAGNIE et l'employé selon l'ordre d'ancienneté. L'employé avisera la COMPAGNIE deux (2) mois à l'avance de la date à laquelle il désire prendre ses vacances. Lorsque la date des vacances aura été établie pour chaque employé, il n'y aura aucun changement sans entente mutuelle. Cependant, un employé ne peut prendre plus de deux (2) semaines à la fois en juillet, août et septembre. Toutefois, un employé affecté à l'usine d'asphalte ne peut prendre plus de deux (2) semaines de vacances dans la période de juillet à septembre inclusivement.

16.02 Pour les vacances qui seront accordées, le nombre de jours de vacances et la paie de vacances seront établis comme suit:

A) Moins d'un (1) an de service, un (1) jour par mois de service (maximum dix (10) jours) avec paie au taux de quatre pour cent (4%);

B) Un (1) an de service et plus mais moins de trois (3) ans: deux (2) semaines de vacances avec paie au taux de quatre pour cent (4%);

ARTICLE 16: (Suite)

- 16.02
- C) Trois (3) ans de service et plus mais moins de cinq (5) ans: deux (2) semaines de vacances avec paie au taux de cinq pour cent (5%);
 - D) Cinq (5) ans de service et plus mais moins de huit (8) ans: trois (3) semaines de vacances avec paie au taux de six pour cent (6%);
 - E) Huit (8) ans de service et plus mais moins de douze (12) ans: trois (3) semaines de vacances avec paie au taux de sept pour cent (7%);
 - F) Douze (12) ans de service et plus mais moins de dix-huit (18) ans: quatre (4) semaines de vacances avec paie au taux de huit pour cent (8%);
 - G) Dix-huit (18) ans de service et plus mais moins de vingt-cinq (25) ans: quatre (4) semaines de vacances avec paie au taux de neuf pour cent (9%);
 - H) Vingt-cinq (25) ans de service et plus: cinq (5) semaines de vacances avec paie au taux de dix pour cent (10%).

Les pourcentages ci-haut seront basés sur le salaire total que l'employé aura reçu durant la période de douze (12) mois qui se termine le 31 décembre précédent.

ARTICLE 16: (Suite)

- 16.02 De même, les années de service ci-haut prévues seront calculées au 31 décembre précédant les vacances.
- 16.03 A) Un salarié qui est congédié ou qui quitte volontairement son emploi recevra sa paie de vacances au taux stipulé à l'article 16.02.
- B) Un salarié qui est congédié recevra cette paie de vacances dans les trois (3) jours ouvrables suivant son congédiement; mais dans le cas d'un salarié qui quitte volontairement son emploi, cette paie de vacances devra lui être remise dans les cinq (5) jours ouvrables.
- 16.04 Le salaire des vacances sera payé aux employés en plus de leur salaire régulier, le dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances.

.../34

ARTICLE 17: TABLEAU D'AFFICHAGE

17.01

La COMPAGNIE s'engage à permettre à l'UNION de se servir d'un tableau d'affichage placé dans chaque département de l'usine, à condition que l'usage de ce tableau soit restreint à la sorte d'avis suivants: avis d'élection, mises en nomination et résultats des élections de l'UNION, avis d'assemblées de l'UNION et tout autre avis autorisé par la COMPAGNIE.

ARTICLE 18: ASSURANCES

- 18.01 Les parties conviennent du maintien du plan d'assurance présentement en vigueur.
- 18.02 Les primes pour ce plan d'assurance seront payées entièrement par la COMPAGNIE pour tous les salariés couverts par l'unité de négociation, dès qu'ils auront été à l'emploi de la COMPAGNIE depuis deux (2) mois.

ARTICLE 19: SECURITE - SANTE - PREVENTION

- 19.01 La COMPAGNIE et le SYNDICAT conviennent d'exercer des efforts conjoints pour établir et maintenir de hautes normes de sécurité et de santé dans l'usine afin de prévenir les blessures et les maladies industrielles.
- 19.02 La COMPAGNIE prendra les dispositions raisonnables et nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des salariés à leur travail.
- 19.03 A) La COMPAGNIE maintiendra des aménagements sanitaires appropriés dans toute l'usine, fournira les 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 machinerie, outil 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 de la Santé et de la Sécurité au Travail du Québec.

ARTICLE 19: (Suite)

- 19.03 E) Les opérateurs de grue et de pelle mécanique seront assistés en tout temps par un apprenti, si la pelle mécanique a une capacité d'une verge cube et demie (1 ½) ou plus.
- F) A la demande d'un salarié, la COMPAGNIE versera le paiement des indemnités prévues par la Loi de la Santé et de la Sécurité au Travail du Québec, au salarié absent du travail pour plus d'une (1) semaine par suite d'un accident, compensable comme tel par la Commission. En retour, les indemnités de salaires consenties par la Commission en vertu de la Loi, seront remises à la COMPAGNIE en remboursement des avances (faites par celle-ci).
- 19.04 Lorsque responsable de toute contravention aux lois provinciales et/ou municipales, la COMPAGNIE paiera toute amende signifiée aux chauffeurs. De plus, lorsque la contravention exigera que le chauffeur se présente à la Cour, il recevra une allocation égale à son taux régulier, au nombre d'heures de travail perdues pour chaque présence aux auditions.
- 19.05 Des endroits appropriés en vue d'éviter des pertes d'outils seront fournis par la COMPAGNIE. Ces endroits devront donner un maximum de sécurité.

ARTICLE 19: (Suite)

19.06 La COMPAGNIE remplacera les outils des salariés qui se brisent au cours du travail, quand ceci résulte d'un travail nécessaire dans des conditions hors de la normale.

19.07 Tout salarié appelé à se déplacer à partir du garage pour fins d'accomplir un travail régi par le Décret de la Construction pour la Compagnie Charles Duranceau sera rémunéré à partir du garage situé au 2545, rue Jacques Hertel, Montréal, jusqu'au chantier et de retour au garage, au taux applicable selon le Décret.

Il est de plus entendu que tout salarié qui devra se servir de son automobile recevra une allocation de trente-trois cents (\$0.33) du kilomètre parcouru pour couvrir les frais de transport. Advenant un changement d'allocation dans le prochain Décret, la COMPAGNIE se conformera à ladite allocation.

19.08 Tout salarié appelé à exécuter du travail à l'extérieur du garage, (Exemple: réparation sur plan (mobile), garage temporaire pour la neige et autres), cesdits salariés devront être sous la surveillance constante d'un contremaître ou d'un chef d'équipe qui auront la charge de ces salariés.

ARTICLE 19: (Suite)

19.09 Afin d'assurer la sécurité des salariés, aucun salarié appelé à exécuter du travail sur la machinerie qui n'est pas en fonctionnement ne peut effectuer ce travail sans être accompagné d'une autre personne.

19.10 L'employé compris à l'Annexe "A" bénéficie d'une allocation pour bottines de sécurité au montant de quatre dollars (\$4.00) par mois qu'il travaille pour l'Employeur, à compter de l'entrée en vigueur de cette convention. Ce montant est accumulé et lui est remis, une fois par année, au cours du mois de décembre.

L'employé dont le nom figure à l'Annexe "C" bénéficie aussi de cette allocation, pour chaque mois qu'il travaille pour l'Employeur durant la saison de neige, à savoir entre le 1er novembre et le 31 mars suivant.

Il ne peut être versé à un employé plus d'une allocation mensuelle de quatre dollars (\$4.00) en vertu des dispositions ci-haut.

ARTICLE 20: CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

20.01 Si pour quelque raison que ce soit, au cours de cette convention, la COMPAGNIE décide de cesser ses opérations actuelles, de changer la nature de ses opérations ou encore de fermer l'usine, elle accepte le principe d'en aviser l'UNION par écrit, au moins trois (3) mois avant la date d'application de tels changements ou de cessation d'opérations.

20.02 La COMPAGNIE s'engage à verser le salaire hebdomadaire régulier et à acquitter les dépenses de tous les employés qui demeureront au service de la COMPAGNIE, qui devront être réadaptés à de nouvelles méthodes de travail ou à de nouvelles machines dues aux changements techniques ou à l'automatisation. Si à cause d'un changement dans les opérations ou que l'achat d'un nouvel équipement nécessite la création d'une nouvelle fonction ou la révision d'une nouvelle classification existante, la COMPAGNIE devra, sans délai, procéder à l'évaluation de la tâche et établira un taux de salaire équivalent aux occupations similaires. Si après un essai de quinze (15) jours de calendrier, l'employé ou les employés concernés ou l'UNION croient que le taux établi n'est pas satisfaisant, ils pourront contester ce taux ou cette fonction en vertu de la procédure des griefs et d'arbitrage. Il est entendu que tout changement de ce genre qui pourra occasionner un changement dans les taux, sera rétroactif à compter de la date de la mise en vigueur de ce changement.

.../41

ARTICLE 20: (Suite)

- 20.03 Les employés qui doivent recevoir une formation de ce genre, doivent être désignés d'un commun accord par l'Employeur et le Syndicat.
- 20.04 Les travailleurs licenciés ou mis-à-pied à cause de l'évolution des techniques ou de l'automatisation, s'il s'avère impossible de les recycler, auront droit à une indemnité de licenciement équivalente à une semaine par année de service et rémunérée selon la moyenne du salaire gagné au cours des douze (12) dernières semaines au service de la COMPAGNIE, mais cette indemnité ne dépassera pas trois (3) mois.

ARTICLE 21: CORRESPONDANCE

21.01 Les communications officielles sous forme de correspondance entre la COMPAGNIE et l'UNION seront établies comme suit:

A LA COMPAGNIE: Charles Duranceau Limitée
 2545 rue Jacques Hertel
 Montréal, Qué.
 H4E 1S2

A L'UNION: Union des Opérateurs de
 Machinerie Lourde, Local 791
 8350 boulevard Saint-Michel
 Montréal, Qué.
 J1Z 4G3

21.02 Toute communication ainsi échangée sous cette convention sera considérée comme remise par une des parties et reçue par l'autre, dès sa mise à la poste par courrier recommandé, si les conditions de poste sont normales.

.../43

ARTICLE 22: LANGUE RECONNUE PAR LA CONVENTION

22.01 Pour l'Administration, l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que le texte français de la convention originale dûment signé seul prévaudra.

ARTICLE 23: TRAVAUX A FORFAIT

23.01

Tout travail de production et d'entretien devra être réalisé par "Charles Duranceau Limitée" siège social, c'est-à-dire, que la COMPAGNIE ne pourra donner à des contracteurs de l'extérieur aucun travail habituellement fait par elle, à moins que tels sous-contrats ne causent pas de mise-à-pied à des employés réguliers (i.e. ayant complété leur période de probation) ou n'empêchent pas le rappel d'employés réguliers en mise-à-pied.

ARTICLE 24: ENLEVEMENT DE LA NEIGE

24.01 Les parties conviennent que les dispositions qui suivent ont trait aux travaux d'enlèvement de la neige. Seuls les articles 1 à 7, 8,01 à 8.04, 9, 10.01 à 10.03, 12.02 C), 16, 17, 19, 21, 22, 24 et 26 de cette convention collective s'appliquent aux salariés qui exécutent de tels travaux. Toutefois, les dispositions de cet article 24 ont priorité sur les autres articles ci-haut mentionnés dans l'éventualité d'un problème d'interprétation ou d'application de cette convention collective.

24.02 En ce qui concerne la distribution du travail relativement à l'adhésion syndicale des employés de la COMPAGNIE, les parties conviennent d'établir les méthodes suivantes: lorsqu'il y aura chute de neige, la COMPAGNIE choisira d'abord les employés étant couverts par le certificat d'accréditation présentement en vigueur. Ensuite, s'il est nécessaire d'augmenter le nombre d'employés, elle choisira ces dits employés parmi la liste des employés réguliers de la COMPAGNIE en donnant priorité aux membres de la F.T.Q. Puis si d'autres opérateurs sont requis, la COMPAGNIE se servira de la liste des salariés fournie par l'UNION. Après quoi, la COMPAGNIE est libre de choisir ses employés.

ARTICLE 24: (Suite)

24.03 Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, les parties s'engagent à faire preuve de souplesse quant aux choix des employés requis pour travailler à l'enlèvement de la neige, compte tenu des difficultés causées par l'imprévision des précipitations de neige.

24.04 Dans la mesure permise par la loi, il n'y aura aucune limitation sur les heures de travail. Tout travail exécuté sera rémunéré aux taux horaires prévus à l'article 24.07 à l'exception de ce qui est prévu à l'article 24.05 et au paragraphe suivant.

Conformément à l'article 53 de la Loi sur les Normes du Travail, les parties conviennent que les heures normales de travail pour la période du 1er novembre au 31 mars seront de cinq cents (500) heures. En conséquence, tout travail accompli par un salarié dans cette période en sus de cinq cents (500) heures sera rémunéré au taux de une fois et demie (1 ½) les taux horaires prévus à l'article 24.07.

Il est entendu que dans le calcul du nombre d'heures de travail accomplies, l'on ne tient compte que des heures de travail consacrées au travail d'enlèvement de la neige en vertu des contrats de la COMPAGNIE.

ARTICLE 24: (Suite)

24.05 S'il y a urgence le Jour de Noël, le lendemain de Noël, le Jour de l'An et/ou le lendemain du Jour de l'An, la veille de Noël, la veille du Jour de l'An, l'employé qui devra travailler sera rémunéré au taux de deux (2) fois son salaire horaire régulier et pourra prendre ce congé ultérieurement après entente avec la COMPAGNIE.

24.06 Les opérateurs seront tenus de déneiger leur machinerie à la fin de chaque période de travail.

24.07 Les salaires horaires suivants seront appliqués pour l'hiver 1984-1985 (novembre à mars inclusivement) et pour l'hiver 1985-1986 (novembre à mars inclusivement).

<u>CLASSIFICATION:</u>	Hiver <u>1984-1985</u>	Hiver <u>1985-1986</u>
Opérateurs (Bombardier, chargeur, tracteur, souffleuse et camion)	\$ 6.00	\$ 6.00
Journaliers	\$ 5.25	\$ 5.25
Pour les salariés dont les noms apparaissent à l'Annexe "C"	\$ 13.27	\$ 13.87

ARTICLE 24: (Suite)

24.08 La COMPAGNIE est disposée à déblayer la rue Van Horne du côté sud, entre St-Laurent et Arcand, en autant que la Ville de Montréal le permette et en plus l'espace disponible sur le terrain de la COMPAGNIE. L'on fournira un stationnement adéquat pour les employés de Charles Duranceau Limitée.

24.09 A la demande de l'Employeur, tout employé qui se présente au travail à l'heure conventionnelle, dont les heures de travail durant une journée sont inférieures à quatre (4) heures a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures de travail, L'Employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

Une demi-heure de temps sera allouée aux salariés dont le nom est inscrit sur la liste (Annexe "C") pour le déplacement de leur résidence au chantier à la demande de l'Employeur.

24.10 L'employeur convient de verser un montant équivalent à six dollars et cinquante cents (\$6.50) (à compter du 1er mai 1985, six dollars et soixante-quinze cents (\$6.75)) à tout salarié qui travaille de façon non interrompue plus qu'un quart (shift) selon la coutume et ce, pour la prise de ses repas, et le temps alloué pour ce repas ne devra pas dépasser une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée.

.../49

ARTICLE 24: (Suite)

- 24.11 Il est bien entendu entre les parties que les salariés affectés aux travaux de déneigement, ne seront pas tenus de travailler plus qu'un quart (shift) selon la coutume et en cas de refus, aucune marque dans leur dossier ne sera insérée.
- 24.12 Le montant pour paie de vacances est déterminé suivant les normes de 16.02, ajouté à la paie hebdomadaire.

.../50

ARTICLE 25: EVALUATION DES TACHES

25.01 Les parties aux présentes tâcheront d'établir le cas échéant, un plan d'évaluation de toutes nouvelles tâches qui pourraient être créées pendant la durée de cette convention.

ANNEXE "A"

CHARLES DURANCEAU LIMITEE

S A L A I R E S

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>A COMPTER DU</u> <u>1er mai 1984</u>	<u>A COMPTER DU</u> <u>1er mai 1985</u>
Mécanicien		
Classe "A"	\$ 13.26	\$ 13.86
Classe "B"	\$ 11.86	\$ 12.39
Aide Mécanicien	\$ 11.79	\$ 12.32
Soudeur		
Classe "A"	\$ 13.26	\$ 13.86
Classe "B"	\$ 11.86	\$ 12.39
Peintre	\$ 12.51	\$ 13.07
Journalier	\$ 11.18	\$ 11.68
Magasinier	\$ 10.37	\$ 10.84
Chauffeur-fardier	\$ 12.17	\$ 12.72
- benne basculante	\$ 11.55	\$ 12.07
- camionnette	\$ 11.13	\$ 11.63
Opérateur de mélange aggrégat	\$ 12.77	\$ 13.35
Opérateur d'équipement lourd	\$ 12.77	\$ 13.35

ANNEXE "B"

CHARLES DURANCEAU LIMITEE

La COMPAGNIE convient de verser, dans les trois (3) semaines de la signature des présentes, à tous les employés de l'unité à l'emploi de la COMPAGNIE le 4 décembre 1984, une somme égale à la différence entre le salaire payé par la COMPAGNIE pour le travail de l'unité effectué entre le 1er mai 1984 et le 4 décembre 1984 et le salaire prévu par les présentes pour la même période.

L'UNION convient qu'il n'y a lieu à aucune réclamation à l'endroit de la COMPAGNIE, par elle ou l'un quelconque des employés couverts par cette Convention, pour toute la période précédant la signature de cette Convention, autre que pour le montant prévu au premier (1er) aliéna ci-haut.

187	MARTEL André	1979
188	MARTEL Marie	1979
189	MARTEL	1979
190	MARTEL Michel	1979
191	MARTEL Robert	1979
192	MARTEL Guy	1979
193	MARTEL Marcel	1979
194	MARTEL Laurent	1979
195	MARTEL Richard	1979
196	MARTEL Sylvain	1979
197	MARTEL Jean	1979
198	MARTEL Vincent	1979

ANNEXE "C"

CHARLES DURANCEAU LIMITEE

ENLEVEMENT DE NEIGE

SAISON 1984-1985

Liste révisée au 4 décembre 1984

<u>MATRICULE</u>	<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
62	PINEL Germain	Janvier	1962
342	MENARD Eddy	Mai	1962
1038	CARON René	Mars	1977
322	LAVIOLETTE Raymond	Mai	1954
268	BERNARD Adolphe	Juin	1956
280	LAPLANTE André	Septembre	1956
600	GAGNON Roger	Juin	1961
63	BLAIN Jean-Luc	Mai	1963
296	DIGIROLAMI Jettimio	Mai	1963
399	CORMIER Lucien	Mai	1963
414	CARON Raymond	Janvier	1969
2650	PERREAULT Daniel	Janvier	1970
629	DINELLE André	Août	1972
1974	ARSENAULT Mario	11 mai	1977
2424	GRAY David	04 juin	1979
3348	COLLE Michel	01 juin	1981
2892	GRAVEL Albert	05 mai	1982
2866	CHARETTE Guy	17 mai	1982
340	GASCON Marcel	26 mai	1982
3807	DUHAMEL Laurent	15 juillet	1982
368	BISSON Richard	19 juillet	1982
57	SANTERRE Hervé	02 janvier	1983
1857	DORE Jean	04 juillet	1983
1934	BINETTE Norman	25 juillet	1983

ANNEXE "C"

(Suite)

Par la suite, le nom de tout employé qui aura complété mille (1000) heures de travail pour la COMPAGNIE entre le 1er janvier et le 31 décembre de toute année sera ajouté à cette Annexe.

ANNEXE "D"

CHARLES DURANCEAU LIMITEE

LISTE REVISEE AU 4 DECEMBRE 1984

GARAGE ET USINE D'ASPHALTE

<u>MATRICULE</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>	
56	GUERIN Raymond	22 avril	1952
155	LACOSTE André	05 novembre	1953
62	PINEL Germain	31 janvier	1962
342	MENARD Eddy	29 mai	1962
225	CLOUTIER Raymond	26 décembre	1963
245	DESCHENES G. Aimé	19 octobre	1964
485	DUCASSE Léopold	05 janvier	1970
281	ST-PIERRE Yves	01 octobre	1970
427	GENDRON Léon	22 mars	1971
1038	CARON René	21 mars	1977
228	PRONOVOST Grégoire	19 août	1977
500	BROCHU Gérald	02 octobre	1977
229	PAQUIN Armand	09 décembre	1977
166	MARCOTTE Paul	07 mai	1979
170	LEFRANCOIS Gérard	21 octobre	1981
201	CHAGNON Serge	21 janvier	1982
6456	LEBLANC Joseph	28 juillet	1982
210	BROWN Rémi	04 juin	1984
171	QUEVILLON Hervé	26 juin	1984
172	MARTIN Lucien	03 juillet	1984
177	COULOMBE Gaétan	09 octobre	1984
1169	MARANDA Daniel	20 mai	1976