

NOM

NO

06488-1

C.A.E. 8915 NO.CONV. 64881
AFFIL. 7 NB.EMPL. 10
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M25417001
DATE ENR.840214

A.N^o (15426-01)

DÉPÔT

06488-1

Dépôt N^o: 8 3 0 9 1 4 1

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-25417-01
Date	Signature 83-05-13	Réception 83-08-26	Durée Du 83-06-01 Au 85-05-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective 10

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Assoc. des employés de bureau de L'Union des opérateurs de machinerie lourde local 791 Att: Marie-France Turgeon 8350 Boul. St-Michel Montréal, Québec H1Z 4G3	<input type="checkbox"/> Déposant Union des Opérateurs de Machine-rie Lourde local 791 8350 Boul. St-Michel Montréal, Québec H1Z 4G3

Unité de négociation

Tous les employés de bureau de la province de Québec salariés au sens du Code du Travail, sauf ceux du bureau de la Ville de Québec déjà accrédités.

Région	06-06	Activité	8915(10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques				
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: auto;"> <p style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</p> <table border="1"> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David</td> <td>83-09-27</td> </tr> </table> </div>	Signature	Date	Pierrette David	83-09-27
Signature	Date			
Pierrette David	83-09-27			

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

'83 AOU 26 13 40

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE
LOCAL 791
8350 Boulevard St-Michel,
MONTREAL, P. Québec.
HIZ 4G3

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE BUREAU DE
L'UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE -
LOCAL 791
8350 Boulevard St-Michel,
MONTREAL, P. Québec.
HIZ 4G3

Ci-après appelée: "L'ASSOCIATION"

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
I	BUT GENERAL	1
II	RECONNAISSANCE-RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION	1
III	JURIDICTION	I
IV	DEFINITION DES TERMES	2
V	SECURITE SYNDICALE	3
VI	SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL, HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRES	4
VII	FETES CHOMEES ET PAYEES	6
VIII	CONGES SPECIAUX	7
IX	CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT ET DE MATERNITE	8
X	VACANCES	8
XI	ANCIENNETE	10
XII	PROMOTION, MUTATION, MISE A PIED	11
XIII	SALAIRES	12
XIV	MESURES DISCIPLINAIRES	12
XV	PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	13
XVI	PRIVILEGES	14
XVII	ASSURANCE	15
XVIII	DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	16
	ANNEXE "A"	17
	ANNEXE "B"	18
	ANNEXE "C"	19

ARTICLE I

BUT GENERAL

1.01

Le but général de cette Convention Collective est de promouvoir l'harmonie entre l'Employeur et les employés, formuler les conditions de travail, les salaires et autres particularités, d'assurer un meilleur rendement de travail, de favoriser le bon ordre et la propreté, la sécurité des employés et d'établir un système amical pour le règlement des conflits éventuels et particulièrement la négociation et l'application de Conventions Collectives.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE

2.01

L'Employeur reconnaît l'Association des Employés de bureau de l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, Local 791 comme le seul agent négociateur de la Convention Collective, tel qu'il appert au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec. Ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'Association de s'adjoindre un conseiller à la table des négociations.

2.02

RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION

L'Association reconnaît le Gérant d'Affaires et/ou son mandataire comme l'agent exclusif de l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, Local 791.

2.03

Toute entente individuelle contraire à la Convention Collective de travail entre un employé et l'Employeur est nulle et non avenue.

ARTICLE III

JURIDICTION

3.01

Cette Convention s'applique à tous les employés de bureau au service de l'Employeur, tel que stipulé dans la reconnaissance émise en faveur de l'Association par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec.

ARTICLE IV

DEFINITION DES TERMES

- 4.01 Le terme "employé" désigne tout salarié régi par la requête en accréditation et dont l'emploi est requis et nécessaire aux occupations normales de l'Employeur, et ceci à compter de sa première journée d'embauche.
- 4.02 Le terme "employé régulier" signifie et comprend tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal des services réguliers de l'Employeur pourvu qu'il ait complété avec succès sa période de probation.
- 4.03 Le terme "période de probation" signifie une période de trois (3) mois de service continu avec l'Employeur.
- 4.04 Le terme "employé temporaire" signifie et comprend tout employé embauché spécifiquement pour remplacement pour maladie, vacances ou absences autorisées du personnel régulier.
- 4.05 Le terme "employé surnuméraire" signifie et comprend tout employé embauché de façon irrégulière ou tout employé embauché dans le cadre de participation de l'Employeur à des programmes gouvernementaux, tels que placement étudiant, formation dans l'emploi. Ce terme comprend aussi tout employé embauché pour un surplus d'ouvrage que ne peut effectuer les employés réguliers de l'Employeur pour une période n'excédant pas trente (30) jours consécutifs. Il est entendu que cette mesure n'a pas pour but de diminuer le personnel régulier ou à l'essai, de même que l'emploi du surnuméraire ne devra priver d'aucune façon l'employé régulier du temps supplémentaire.
- 4.06 L'Employeur ne se servira pas de contrat à forfait comme moyen de réduire le nombre d'employés régis par la présente accréditation syndicale; ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de répartir des travaux ou paiement de salaires avec d'autres associations syndicales.

ARTICLE V

SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tous les employés régis par cette Convention Collective doivent comme condition d'emploi devenir et demeurer membre en règle de l'Association pour toute la durée de la présente Convention Collective.
- 5.02 A) L'Employeur s'engage à déduire de la paie de chaque employé couvert par la présente Convention, un montant égal à la cotisation syndicale et de le remettre au secrétaire-trésorier de l'Association dans les quinze (15) jours suivant le mois pour lequel celle-ci aura été déduite. Si non remise à la personne concernée dans les quinze (15) jours suivant le mois pour lequel celle-ci aura été déduite, une pénalité de quinze (15%) pour cent par année sera exigée sur le montant total des mois en retard.
- B) Tout employé régulier ayant complété sa période de probation avec succès, verra déduire sur sa paie la cotisation syndicale en vigueur pour les trois (3) premiers mois de son approbation.
- 5.03 Les employés désignent parmi eux deux (2) délégués, lesquels seront leur porte-parole et seront libérés avec solde afin d'assister à la préparation de la Convention, aux séances de négociations et de conciliation, s'il y a lieu. Un des deux (2) délégués agira durant le terme de la Convention Collective pour s'occuper d'affaires syndicales. L'Employeur n'est pas obligé de reconnaître les délégués aussi longtemps qu'il n'a pas été avisé par écrit de leur nomination.
- 5.04 A) Les délégués des employés concernés représentent leur syndicat auprès de l'Employeur pour l'application de la Convention Collective et des conditions de travail des salariés qu'ils représentent.
- B) Les délégués concernés peuvent pendant leurs heures de travail, rencontrer l'Employeur pour discuter des litiges qu'ils ont mandat de régler.
- C) Le sous-paragraphe B) n'a pas pour effet de permettre aux délégués de visiter les bureaux de l'Employeur, sans autorisation, en région.

5.04 (suite)

- D) Il est entendu que si l'un des délégués ainsi nommé demeure à l'extérieur, il pourra, avec le consentement de l'Employeur, se déplacer pour discuter des litiges qu'il a mandat de régler. Si tel est le cas, les frais de déplacements, de repas et de coucher lui seront remboursés sur présentation de reçus.

ARTICLE VI

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL, HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

6.01

La semaine normale de travail sera de trente-quatre heures et demi (34½) du lundi au jeudi inclusivement de 8:30 A.M. à 16:30 heures et le vendredi de 8:30 heures à 16:00 heures, en prenant une (1) heure pour le dîner.

Dans les cas de force majeure, les heures et la semaine de travail pourront être modifiées temporairement par le Gérant d'Affaires et/ou son mandataire, après entente avec l'Association.

6.02

Une période de repos de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi sera accordée aux employés. Les heures de cesdites périodes seront réparties entre 9h45 et 10h15 A.M., ainsi qu'entre 14h45 et 15h15. Un employé devra être au travail pendant ces périodes afin de donner du service aux membres.

6.03

- A) Les employés qui travailleront deux (2) heures avant ou après les heures normales de travail par jour, seront rémunérés au taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi), pour les deux premières heures effectuées en surtemps après quoi le temps double s'appliquera.
- B) Le travail exécuté au bureau le samedi, le dimanche et les jours fériés chômés sera rémunéré au taux de salaire majoré de cent pour cent (100%) (temps double).

6.04

Le travail en temps supplémentaire est d'abord offert à l'employé au service de l'Employeur qui exécute normalement ce travail. Si pour une raison l'employé refuse, l'Employeur peut alors offrir aux autres employés de la même classe, par ordre d'ancienneté, l'exécution dudit travail supplémentaire. Si une personne de la même classe n'accepte pas le travail supplémentaire, l'Employeur offre alors le travail aux autres employés capables d'exécuter le travail, par ordre d'ancienneté. Si un employé d'une autre classe accepte le travail supplémentaire, il sera rémunéré au taux prévu dans cet article basé sur son propre taux de salaire horaire régulier.

6.05

Si un employé travaille deux (2) heures en temps supplémentaire, l'Employeur lui allouera:

- A) A compter de la signature de la présente Convention une somme fixe de sept dollars cinquante (\$7.50) à titre de compensation pour le repas.
- B) A compter du 1er janvier 1984, une somme fixe de huit dollars cinquante (\$8.50) à titre de compensation pour le repas.

6.06

Si un employé est rappelé au travail après avoir quitté son poste et complété ses heures normales de travail, il sera rémunéré au taux de salaire applicable, mais il ne recevra jamais un montant moindre que pour quatre (4) heures de travail. Le minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas lorsque l'employé est avisé durant ses heures normales de travail.

ARTICLE VII

FETES CHOMEES ET PAYEES

7.01 A) Les employés auront le droit de bénéficier d'un jour de fête, chômé et payé pour les congés suivants:

- 1) Le Jour de l'An;
- 2) Le Vendredi Saint;
- 3) Le Lundi de Pâques;
- 4) La Saint-Jean Baptiste;
- 5) La Confédération;
- 6) La Fête du Travail;
- 7) Le Jour de l'Action de Grâces;
- 8) Le Jour de Noël

et toutes celles prévues au décret relatif à l'Industrie de la Construction.

B) Si l'une de ces fêtes tombe un samedi ou un dimanche, celle-ci sera reportée au lundi suivant.

C) Lorsqu'un jour férié chômé tombe le mardi ou le mercredi ou le jeudi d'une semaine, il peut être déplacé et observé soit, le lundi, soit le vendredi qui précède ou suit le jour férié après entente entre les parties.

7.02 Si un des congés ci-haut mentionnés survient pendant les vacances d'un employé, ce dernier pourra bénéficier d'une journée supplémentaire, à l'expiration de la période de vacances ou selon entente avec l'Employeur.

7.03 Si un employé est requis de travailler un de ces jours chômés, cette journée sera rémunérée au taux de temps double et ce en plus du paiement de la fête en question.

7.04 Tout salarié qui sera mis-à-pied, ou en maladie, ou en accident de travail, aura droit au paiement des fêtes chômées payées ci-haut mentionnées, si celui-ci a travaillé ou travaillera dans les trente (30) jours précédant ou suivant la fête en question.

ARTICLE VIII

CONGES SPECIAUX

8.01 Tout employé ayant un (1) an d'ancienneté bénéficia d'un (1) congé avec paie d'au moins cinq (5) jours ouvrables lors de son mariage, en plus des vacances auxquelles l'employé a droit.

8.02 A) Dans le cas du décès du père, de la mère, de l'époux, de l'épouse, du concubin, de la concubine et de l'enfant, l'employé aura droit à cinq (5) jours consécutifs la journée des funérailles comprise.

B) Dans le cas du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, et des grands parents l'employé aura droit à trois (3) jours consécutifs la journée des funérailles comprise.

C) Dans le cas où le décès d'un membre de la famille de l'employé surviendrait à plus de cent (100) milles du lieu de travail, le gérant d'affaires et/ou son mandataire pourra attribuer un congé prolongé.

ARTICLE IX

CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT ET DE MATERNITE

- 9.01 A) Tout employé à droit et doit prendre une (1) journée de congé de maladie par mois de calendrier pour un maximum de douze (12) jours par année.
- B) En plus, l'Employeur s'engage à payer tout employé qui sera malade plus d'une (1) journée mais moins de huit (8) jours, afin de couvrir la semaine non payable par l'assurance-collective.

Ceci n'a pas pour effet de diminuer les journées de congé de maladie mentionnés au paragraphe précédent.

9.02 Tout employé aura droit à un congé de maternité sans solde de dix-sept (17) semaines, tel que prévu par la loi de l'assurance chômage. Cependant, lorsque l'employé décidera de revenir au travail; elle avisera l'employeur deux (2) semaines avant son retour de son intention de revenir au travail et elle se verra attribuer le poste qu'elle occupait lors de son départ et conservera son ancienneté.

9.03 Après entente avec l'Employeur, tout employé pourra extensionner son congé de maternité à une durée de douze (12) mois et ceci sans perte de droit et d'ancienneté et se verra attribuer le poste qu'elle occupait lors de son départ.

9.04 Si les vacances annuelles d'un employé tombent pendant son congé de maternité/et ou pendant un congé de maladie ou d'accident de travail, celui-ci aura le droit de reporter ces dites vacances à une date ultérieure, exception faite du salarié qui se prévaut de l'article 9.03 de la présente convention.

ARTICLE X

VACANCES.

10.01 Tout employé ayant moins d'un (1) an de service continu pour l'Employeur aura droit à une (1) journée de vacances par mois cumulative payée jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. (Deux semaines (2) pour la première année.)

10.01 (suite) Tous les employés ayant plus d'un (1) an de service mais moins de trois (3) ans auront droit à deux (2) semaines de vacances payées l'été et deux (2) semaines de vacances payées l'hiver aux mêmes dates que les salariés de la construction.

Tous les employés ayant plus de trois (3) ans de service avec l'Employeur auront droit à deux (2) semaines de vacances payées l'été ainsi que les vacances payées prévues au Décret relatif à l'Industrie de la Construction pour l'hiver avec en plus de une (1) semaine supplémentaire de vacances à prendre au choix de l'employé.

Tous les employés ayant plus de cinq (5) ans de service avec l'Employeur auront droit à deux (2) semaines supplémentaires de vacances et ce en sus des vacances prévues au paragraphe précédent et celles-ci seront prises au choix de l'employé.

Tous les employés ayant plus de dix (10) ans de service avec l'Employeur auront droit à trois (3) semaines supplémentaires de vacances et ce en sus des vacances prévues au paragraphe précédent et celles-ci seront prises au choix de l'employé.

10.02 Tous les employés prendront leurs vacances aux dates stipulées dans le Décret relatif à l'Industrie de la Construction, à savoir:

ETE: 1983: entre le 17 juillet 1983 au 30 juillet 1983
1984: entre le 13 juillet 1984 au 26 juillet 1984

HIVER: 1983: entre le 18 décembre 1983 au 02 janvier 1984
1984: entre le 23 décembre 1984 au 07 janvier 1985

10.03 A moins de stipulation contraire dans la Convention Collective, aucune absence autorisée par l'Employeur ne constitue une interruption de service quant au calcul des vacances.

10.04 L'Employé qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement de son quatre pour cent (4%) en tenant compte de l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre, moins les vacances déjà prises, s'il y a lieu.

ARTICLE XI

ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté d'un employé est constituée par les années, les mois et les jours et les minutes de services accumulés à partir de sa première journée d'embauche.
- 11.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert au terme de la période de probation. Après, cette période, l'ancienneté de service de tout employé régulier et le service donnant droit aux vacances sont rétroactifs à sa date d'embauchage.
- 11.03 Un employé perd son ancienneté pour les raisons suivantes:
- A) Démission volontaire.
 - B) Congédiement pour cause qui n'est pas renversée par la procédure de griefs et l'arbitrage.
 - C) Le défaut de se présenter au travail dans les trois (3) jours ouvrables de la réception par courrier recommandé, d'un avis de rappel suivant une mise-à-pied.
 - D) Une mise à pied pour une période excédant douze (12) mois.
 - E) Absence pour maladie ou accident excédant dix-huit (18) mois.
- 11.04 Lors de la signature de la présente Convention et à tous les ans par la suite, l'Employeur remettra à l'Association, sur demande, une liste d'ancienneté et celle-ci doit mentionner le nom de l'employé, sa date d'embauche, son poste et sa classe, tel que présenté à l'annexe "A".

ARTICLE XII

PROMOTION, MUTATION, MISE-A-PIED

12.01 L'Employeur, annoncera tout poste vacant ou nouveau poste dans les limites de l'unité de négociation en l'affichant sur un tableau à cet effet pour une période de dix (10) jours ouvrables. Les employés intéressés à un tel poste peuvent poser leur candidature par écrit. Copie de l'affichage du poste devra être transmise à l'Association.

12.02 Dans le cas de promotion, à compétence et qualification relativement égales pour satisfaire aux exigences normales de la fonction, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura la priorité.

12.03 Tout employé qui a été promu est soumis à une période d'essai n'excédant pas huit (8) semaines de travail et il reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Si au cours de cette période d'essai, le salarié apparaît non qualifié pour le poste, il est retourné au poste qu'il occupait antérieurement.

Dans tous les cas, l'employé ne perd pas son ancienneté.

12.04

MISE-A-PIED

Dans tous les cas de mise-à-pied pour raison administrative, l'Employeur devra mettre à pied l'employé possédant le moins d'ancienneté dans la classification concernée.

Cependant, tel employé pourra, si son ancienneté générale lui permet, déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté générale.

De plus aucun employé ne pourra déplacer un employé dans une autre succursale que celle où l'employé effectuait généralement son travail.

Un (1) avis de deux (2) semaines doit être adressé avant la date effective de la mise-à-pied.

Dans le cas de rappel au travail, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté en tenant compte de la date d'embauche.

ARTICLE XIII

SALAIRES

- 13.01 Les classifications et les taux de salaire minima des employés régis par la présente Convention sont ceux apparaissant à l'annexe "A" et "B".
- 13.02 Si pendant la durée de la présente Convention, une nouvelle position est créée ou une position déjà existante est changée, l'Association pourra alors négocier un nouveau taux de salaire et nouvelles attributions; à défaut d'entente, le tout sera alors soumis à la procédure des griefs et d'arbitrage.

ARTICLE XIV

MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 L'Employeur peut imposer à un employé une mesure disciplinaire pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe, et copie d'une telle mesure disciplinaire devra être transmise à l'Association.
- Il est entendu qu'une telle sanction peut être soumise à la procédure de règlement des griefs.
- 14.02 Toute réprimande écrite ou mesure disciplinaire ne pourra être invoquée si la même offense ne s'est pas répétée dans les six (6) mois qui suivent ladite réprimande.
- 14.03 Aucune mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié après cinq (5) jours de l'évènement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de l'évènement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur.
- Le dossier disciplinaire d'un salarié est strictement confidentiel; cependant, à la demande expresse dudit salarié et dans un délai raisonnable, tel dossier est porté à sa connaissance.

ARTICLE XV

PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 15.01 L'Association et l'Employeur conviennent que tout grief ayant trait à l'application ou l'interprétation de cette Convention ainsi que toute mésentente doivent être réglés le plus promptement possible et ceci, selon la procédure suivante.
- 15.02 L'employé qui se croit lésé de quelque manière que ce soit et ceci, conformément à l'article 15.01, peut soumettre son grief par écrit à son Gérant de Bureau et/ou Gérant d'Affaires, s'il le désire, accompagné de son délégué syndical, tel que mentionné à l'article 5.04, mais ceci en dedans de quinze (15) jours ouvrables suivant l'évènement qui a causé le grief ou la connaissance de tel évènement.
- 15.03 Le Gérant de Bureau et/ou Gérant d'Affaires aura alors cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision par écrit.
- 15.04 ARBITRAGE
- Une fois l'étape précédente terminée, l'Employeur et l'Association devront s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, et à défaut d'entente dans les vingt (20) jours suivants, le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre de la Province de Québec sera prié d'en nommer un.
- 15.05 Lorsque l'arbitre aura été choisi ou nommé, il devra, en accord avec l'Employeur et l'Association, décider d'une date et du lieu où les parties pourront se faire entendre.
- 15.06 Tout arbitre nommé en vertu de cet article, devra tenir compte des faits ayant donné naissance au grief ainsi que du contenu de la Convention Collective, sans y ajouter, retrancher, changer ou amender quoi que ce soit ou rendre toute décision contraire aux dispositions de cette Convention, le tout sous peine de nullité.

15.07 L'arbitre devra rendre sa décision finale et exécutoire dans les trente (30) jours qui suivent la date de l'audience et cette décision devra être remise par écrit aux parties.

La décision de l'arbitre doit être motivée; elle est finale et lie les parties ainsi que les salariés et particulièrement celui ou ceux concernés.

15.08 Les frais de l'arbitre seront payés à parts égales entre l'Employeur et l'Association.

15.09 Les parties, par entente écrite, peuvent déroger de la présente procédure de grief et d'arbitrage quant aux délais concernés ou l'ordre à suivre.

15.10 Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre pourra:

- A) Maintenir la décision de la Compagnie;
- B) Réinstaller à son poste le salarié avec compensation pour le temps perdu, déduction faite de tous salaires ou autres bénéfices reçus ailleurs si la sanction imposée n'a aucune proportion avec la faute reprochée;
- C) Rendre toute décision juste et équitable dans les circonstances.

ARTICLE XVI

PRIVILEGES

16.01 La signature de cette Convention ne devra d'aucune façon être interprétée comme une réduction de privilèges ou de salaire existants.

16.02 Si à la demande de l'Employeur, un employé est appelé à se déplacer pour assister aux négociations, conventions ou semaine d'étude bénéficiera d'une allocation de dépenses de quarante-cinq dollars (\$45.00) par jour, incluant le jour du départ et le jour du retour. Cependant, cette allocation devra être justifiée sur présentation de factures en autant que le déplacement est à l'extérieur de cinquante (50) milles du bureau.

Dans le cas d'un déplacement hors du bureau respectif, il est entendu que les dépenses de chambre ainsi que le transport seront payés par l'Employeur.

16.03 L'Employeur s'engage à défrayer, selon la politique établie, le coût du déménagement d'un employé lorsqu'il sera muté dans une autre région, à condition que ce soit à une distance de plus de cinquante (50) milles.

ARTICLE XVII

ASSURANCES

17.01 L'Employeur maintiendra en vigueur jusqu'à avis contraire convenu avec l'Association, le régime de bénéfices existants.

17.02 Il est entendu entre les parties que l'Employeur assumera les frais en entier pour le régime d'assurance collective.

17.03 Il est entendu entre les parties que l'Employeur accordera toute sa collaboration à l'Association afin que celle-ci puisse mettre sur pied un fond de pension pour tous les employés régis par cette Convention.

ARTICLE XVIII

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

18.01 Cette Convention Collective demeurera en vigueur du 1er juin 1983 au 31 mai 1985.

18.02

La présente Convention Collective demeurera en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle Convention Collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, a apposé sa signature à cette Convention à Montréal, ce treizième jour du mois de mai 1983.

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE - LOCAL 791

Yves Paré
Yves Paré, Gérant d'Affaires.

Claire Lalonde
Claire Lalonde, Gérante de Bureau.

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE BUREAU
DE L'UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE - LOCAL 791

Denyse Michaud
Denyse Michaud, délégué régional

Marie-France Turgeon
Marie-France Turgeon, délégué-MTL

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION ET DEFINITIONS DES TACHES

- STENO-DACTYLO (SECRETAIRE): Toute personne qui, à la demande de l'Employeur, doit utiliser la sténographie et la dactylo pour les services de l'Employeur, tout en effectuant le travail général de bureau.
- SECRETAIRE: Toute personne travaillant sous la responsabilité directe d'un ou des représentants dont la fonction principale consiste à faire de la correspondance, monter des conventions collectives, etc...
- SECRETAIRE REGIONALE: Toute personne travaillant sous la responsabilité directe de représentant et qui a charge d'un bureau dont la fonction principale consiste à faire de la correspondance et du travail général de bureau.
- COMMIS DE BUREAU ET
PREPOSEE A L'INFORMATIQUE: Toute personne qui effectue du travail général de bureau et qui doit faire de la dactylo, et l'opération de l'écran cathodique.
- TELEPHONISTE: Toute personne qui prend les appels téléphoniques et les transmet et qui peut être aussi appelée à faire du travail général de bureau.

ANNEXE "B"

SALAIRES

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>1ER JUIN 1983</u>	<u>1ER JUIN 1984</u>
STENO-DACTYLO (SECRETAIRE)	\$ 390.00	\$ 415.00
SECRETAIRE	\$ 370.00	\$ 395.00
SECRETAIRE REGIONAL	\$ 345.00	\$ 370.00
COMMIS-BUREAU	\$ 345.00	\$ 370.00
TELEPHONISTE	\$ 345.00	\$ 370.00

N.B. Tout nouvel employé recevra 85% du salaire pour une période de six (6) mois selon la classification donnée, lors de son embauche.

L'Employeur se réserve le droit d'accorder à l'embauche le taux en vigueur de la classification, si l'employé a l'expérience requise.

Toutefois, l'Employeur devra aviser, par écrit, l'Association du taux de salaire et de la classification accordés à tout nouvel employé dans les cinq (5) jours suivant la date d'embauche dudit employé.

ANNEXE "C"

LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu entre les parties que les vacances d'hiver prévues à la Convention Collective seront appliquées selon la Convention de Travail dans l'Industrie de la Construction.

Cependant, s'il n'y a pas de vacances prévues à la Convention Collective de travail dans l'Industrie de la Construction l'hiver, les parties se réuniront afin de déterminer les dates auxquelles les employés de la présente Convention Collective prendront leurs vacances.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, a apposé sa signature à cette Convention à Montréal, ce treizième jour du mois de mai 1983.

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE LOCAL 791.

Yves Paré

Yves Paré, Gérant d'Affaires

Claire Lalonde

Claire Lalonde, Gérante de Bureau.

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE BUREAU DE
L'UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE LOCAL 791.

Denyse Michaud

Denyse Michaud, délégué régional

Marie-France Turgeon

Marie-France Turgeon, délégué-MTL

DÉPÔT

64881

Dépôt N°:

A. N° (15426-01)

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 type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25417-01
Date	Signature 82-03-02	Reception 82-03-22	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association des Employés de Bureau de l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde local 791 Att: Marie-France Turgeon 8350 boul. St-Michel Montréal, Qué. H1Z 4G3	<input type="checkbox"/> Déposant Union des Opérateurs de Machinerie Lourde local 791 8350 boul. St-Michel Montréal, Qué. H1Z 4G3

Unité de négociation

- Entente: Poste de préposé(e) aux avantages sociaux.

Région	06-06	Activité	8915 (10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Le nom de l'association est différent de celui de l'accord collectif.
- Le nom de l'employeur est différent de celui de l'accord collectif.
- L'association n'est pas affiliée à l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, Local 791.
- Le préposé(e) aux avantages sociaux n'est pas un membre de l'association.
- Le préposé(e) aux avantages sociaux n'est pas un employé de l'association.

Pour le commissaire général du travail

Signature Perrette David	Date 82-03-26
-----------------------------	------------------

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

PREPOSEE AUX AVANTAGES SOCIAUX

Suzanne Landry

'82 MAR 22 16 00

LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu entre les parties que le poste de
PREPOSE (E) AUX AVANTAGES SOCIAUX est retiré de la conven-
tion collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise
de ses représentants dûment autorisés, a apposée sa signatu-
re à cette lettre d'entente à Montréal, ce 2e jour du mois
de mars 1982.

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
BUREAU DE L'UNION DES OPERATEURS
DE MACHINERIE LOURDE, LOCAL 791

Marc Franco Lussier

Dempse Michaud

UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE, LOCAL 791

Yves Laro

PREPOSEE AUX AVANTAGES SOCIAUX

Luce Landry

CT. 85-11-M-179

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-25417-01

CAS: MD-122-10-85

MONTREAL, le 20 novembre 1985

P R E S I D E N T:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Me Charles DEVLIN

'85 NOV 20 -9 :30

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE BUREAU DE
L'UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE, Local 791
8350, boul. St-Michel
Montréal (Québec)
H1Z 4G3

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE, Local 791
8350, boul. St-Michel
Montréal (Québec)
H1Z 4G3

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée
le 9 février 1972 et modifiée le 21 août 1981, l'association
accréditée représente:

*Tous les employés de bureau de
la province de Québec salariés
au sens du Code du Travail, sauf
ceux du bureau de la Ville de
Québec déjà accrédités.*

DE: UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE
LOURDE Local 791

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

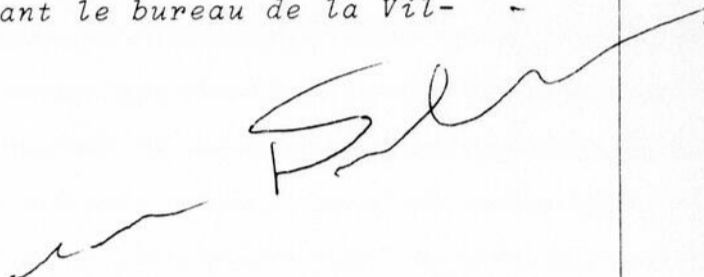
VU la requête en amendement soumise le
3 octobre 1985 par les parties pour que le nouveau libellé
de l'unité de négociation apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT que cette requête est conjointe;

CONSIDERANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où il apparaît, le libellé de l'unité de négociation en celui de:

Tous les employés de bureau de la province de Québec au sens du Code du Travail en y incluant le bureau de la Ville de Québec.



CD/sg

Charles DEVLIN, LL.,L.
Commissaire du travail