

07893-1

5720

C.A.E. 5720 NO.CONV. 78931  
AFFIL. 12 NR.EMPL. 9  
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 0 90  
PERS.VIS. 8 NO.ACC. M00339067  
DATE ENR.831003



339-67

(Q145-31-01)

33 AVR 29 14 34

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

HYDRO-QUÉBEC

ET

L'ASSOCIATION DES CONTREMAÎTRES DU PROJET

MANICOUAGAN-OUTARDES

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	SUJET	PAGE
1	But de la convention	1
2	Définitions	1
3	Obligations des parties	2
4	Dispositions générales	2
5	Juridiction	2
6	Reconnaissance	3
7	Droits de la Direction	3
8	Retenue de cotisation	3
9	Tableaux d'affichage	4
10	Hygiène et sécurité	5
11	Permis d'absence	5
12	Procédure de règlement de griefs et mécontentes	6
13	Arbitrage	8
14	Discipline	9
15	Mouvements de personnel	9
16	Salaires	11
17	Heures de travail	14
18	Travail supplémentaire	15
19	Frais de déplacement	16
20	Prime de relève	18
21	Prime de tunnel	18
22	Gîte et couvert	19
23	Assurances	19

## TABLE DES MATIÈRES (suite...)

ARTICLE	SUJET	PAGE
24	Statut de l'employé	20
25	Congé sans solde	20
26	Congés statutaires	20
27	Vacances	21
28	Indemnité de résidence	21
29	Nouvelles classifications ou classifications omises	21
30	Durée et renouvellement	22
 APPENDICE		
"A"	Échelles de salaires et classifications	23
"B"	Liste des classifications	26
"C"	Compensation de congé forcé ou de séparation pour manque de travail	29
"D"	Absences autorisées et rémunérées	30
"E"	Mode de fonctionnement des absences autorisées et rémunérées	32
 LETTRES D'ENTENTE		
No 1	Reclassification des employés dans l'entreprise	33
No 2	Service d'ambulance	33
No 3	Transport	33
No 4	Surtemps obligatoire	33
No 5	Infirmier, infirmière	33

## ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la Direction et ses employés représentés par l'Association, d'établir et de maintenir des échelles de salaire et des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs et des mécontentes qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

## ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

- 2.01 Le terme "EMPLOYÉ" s'applique aux personnes assujetties aux présentes et travaillant pour la Direction.
- 2.02 Le terme "SERVICE ACTIF" signifie la période de temps consécutive ou non consacrée par l'employé à exécuter le travail dont on l'a chargé.
- 2.03 Le terme "CONGÉ FORCÉ" signifie une période de mise en disponibilité d'une durée approximativement déterminée à cause d'un arrêt temporaire d'une activité.
- 2.04 Le terme "SÉPARATION POUR MANQUE DE TRAVAIL" signifie une cessation d'emploi pour une période indéfinie.
- 2.05 Le terme "JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL" signifie le nombre total d'heures de travail spécifiées pour ce jour particulier.
- 2.06 Le terme "SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL" signifie le nombre total des heures de travail spécifiées pour cette semaine particulière.
- 2.07 Le terme "TRANSFERT" signifie le passage d'un employé d'un chantier à un autre dans la même classification.
- 2.08 Le terme "MISE À PIED" signifie le passage à une liste de rappel d'un employé qui était au service de la Direction.
- 2.09 Le terme "RAPPEL" signifie le retour en service actif d'un employé qui était sur une liste de rappel.
- 2.10 Le terme "PROMOTION" signifie le passage d'un employé d'une classification à une autre mieux rémunérée et qui est régie par la présente convention.
- 2.11 Le terme "MUTATION" signifie le passage d'un employé d'une classification à une autre également rémunérée et qui est régie par la présente convention.

## ARTICLE 2 - DÉFINITIONS (suite...)

- 2.12 Le terme "RÉTROGRADATION" signifie le passage d'un employé d'une classification à une autre moins bien rémunérée et qui est régie par la présente convention.
- 2.13 Le terme "ANCIENNETÉ" signifie le temps de service pour l'Employeur sur le complexe Manicouagan-Outardes dans une des classifications apparaissant à l'appendice "A" des présentes.

## ARTICLE 3 - OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 La Direction et l'Association s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.
- 3.02 Grève et lock-out  
Il est convenu aux présentes que la Direction n'imposera pas de lock-out et qu'il n'y aura ni grève, ni refus de travail, ni journée d'étude, ni ralentissement au travail, ni aucune intervention similaire de la part des employés ou de l'Association pendant que la convention collective est en vigueur.

## ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 4.01 Si une partie de cette convention ou une disposition quelconque y contenue ou partie d'icelle est ou devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.
- 4.02 Les parties s'engagent à ne prendre en considération, en aucun cas, ni pour personne, les origines, croyances, le fait d'appartenir ou non à l'Association et les activités hors les heures de travail à moins que celles-ci n'affectent le rendement de l'employé au travail, l'efficacité ou le bon renom de l'entreprise.

## ARTICLE 5 - JURIDICTION

La présente convention collective s'applique à tous les employés de la Direction travaillant sur les chantiers du complexe Manicouagan-Outardes dont la classification apparaît aux appendices "A" et "B", sous réserve des exclusions qui y sont mentionnées.

## ARTICLE 6 - RECONNAISSANCE

- 6.01 La Direction reconnaît l'Association comme l'unique mandataire des employés régis par l'accréditation émise le 17 juillet 1970 en vertu des dispositions du dernier paragraphe de l'article 20 du Code du travail, qui accrédite l'Association à l'égard des employés visés par l'entente collective intervenue le 15 octobre 1968. Considérant les dispositions du dernier paragraphe de l'article 20 du Code du travail, les appendices "A" et "B" de ladite entente constituent l'unité de négociation.
- 6.02 La Direction reconnaît les officiers de l'Association dûment nommés.
- 6.03 L'Association avisera par écrit la Direction des employés nommés officiers de l'Association et maintiendra cette liste à jour. L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître les officiers avant d'avoir été avisé officiellement et par écrit de leur nomination.
- 6.04 Les officiers de l'Association pourront, en autant qu'ils en aient informé la Direction quatre (4) jours à l'avance, se faire accompagner d'un conseiller technique ou d'un aviseur, pour assister à toute rencontre prévue par la présente convention.
- 6.05 Il ne se fera pas d'entente particulière entre représentant (s) de la Direction et salarié (s) qui serait contraire aux termes de la convention.

## ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

L'Association reconnaît la responsabilité qu'a la Direction d'administrer, de diriger et de gérer l'entreprise de façon efficace.

## ARTICLE 8 - RETENUE DE COTISATION (AMENDÉ)

- 8.01 La Direction consent à prélever vingt-six (26) versements par année sur la paie des employés, à raison d'un (1) versement par période de paie, ce montant sera de 1,25% du salaire de base de l'employé. Cette cotisation sera remise au trésorier de l'Association dans les meilleurs délais avec une liste des noms des employés concernés.
- 8.02 Les employés assujettis aux présentes qui sont membres de l'Association au moment de la signature de la présente convention de même que ceux qui deviendront membres pendant sa durée, s'engagent à le demeurer aussi longtemps qu'ils seront assujettis aux présentes.

ARTICLE 8 - RETENUE DE COTISATION (suite...)

- 8.03 Tout employé doit comme condition de son embauchage et du maintien de son emploi, autoriser par écrit la Direction à prélever sur son salaire un montant égal à la cotisation syndicale courante et à remettre cette somme au trésorier de l'Association.
- 8.04 L'employé peut révoquer l'autorisation à l'article 8.01 par un avis écrit à cet effet à la Direction entre le quatre-vingt dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant immédiatement la date d'expiration de la présente convention.
- 8.05 L'Association fait parvenir à la Direction une copie authentique attestée de la résolution établissant le montant hebdomadaire de la cotisation fixé par l'Association. La Direction met en vigueur cette résolution dans les trente (30) jours de sa réception.

ARTICLE 9 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 9.01 L'Association peut faire afficher sur les tableaux installés par la Direction à des endroits appropriés:
- A) Tout avis de convocation d'assemblée de l'Association signé par un représentant autorisé de l'Association et qui aura préalablement été remis à la personne désignée à cette fin par la Direction.
  - B) Tout autre document signé par un représentant autorisé de l'Association et qui aura préalablement été approuvé par la personne désignée à cette fin par la Direction.
- 9.02 La Direction transmet à la personne désignée à cette fin par l'Association copie de tout document relatif à la présente convention affiché par elle et à l'intention des employés.
- 9.03 La Direction fait parvenir, dans les trois (3) jours ouvrables de leur adoption, à l'intention du secrétaire de l'Association, copies de nouveaux règlements susceptibles d'intéresser les membres de l'Association.

## ARTICLE 10 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 10.01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, la Direction et l'Association conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties s'engagent à promouvoir la sécurité et conviennent que les dispositions de toute loi ou de réglementation prévue par les lois de la province visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectés.
- 10.02 Sur le chantier, un membre nommé par l'Association fera partie des différents comités consultatifs de sécurité, accidents de véhicules, hygiène et du bien-être.

## ARTICLE 11 - PERMIS D'ABSENCE

- 11.01 La Direction convient d'accorder un permis d'absence raisonnable aux officiers de l'Association quand l'exige, durant les heures régulières de travail, la transaction par voie directe des affaires de l'Association avec la Direction concernant la négociation d'une nouvelle convention collective. L'Association ne doit pas se faire représenter par un comité formé de plus de trois (3) employés si l'Association compte moins de cinquante (50) membres actifs et de 5 employés si l'Association compte plus de cinquante (50) membres actifs. Le temps passé en séances de négociation avec les représentants de la Direction durant les heures régulières n'entraîne pas de perte de salaire. Le temps passé à des rencontres convoquées par un conciliateur ou à des séances convoquées par un conseil d'arbitrage n'est pas rémunéré par la Direction.
- 11.02 La Direction convient d'accorder un permis d'absence raisonnable, sans perte de salaire, à l'agent de griefs désigné par l'Association quand l'exige, durant les heures régulières de travail, l'étude des griefs avec la Direction.
- 11.03 Lors de toute rencontre prévue par la convention collective entre l'Association et la Direction, les employés présents sont rémunérés pour le temps ainsi passé à ces rencontres durant les heures régulières de travail.
- 11.04 Tout représentant de l'Association mentionné au paragraphe 11.01 sera indemnisé de toute perte de salaire pour une absence permise en vertu des dispositions du paragraphe précédent. Cependant, la fonction d'officier ou de délégué ne donne pas à un employé le droit de s'absenter de son travail sans permission préalable ou pour des motifs futiles. L'Employeur pourra recourir à des mesures disciplinaires ou loger un grief s'il juge qu'il y a abus à cet égard.

ARTICLE 11 - PERMIS D'ABSENCE (suite...)

- 11.05 Le président de l'Association ou son représentant autorisé pour le complexe Manicouagan-Outardes pourra s'absenter avec solde jusqu'à un maximum de quinze (15) jours par année si l'Association compte moins de cinquante (50) membres actifs et de trente (30) jours par année si l'Association compte plus de cinquante (50) membres actifs pour s'occuper des affaires de l'Association.
- 11.06 La Direction convient d'accorder aux trois (3) membres du comité de négociation désignés par l'Association des jours d'absence sans perte de salaire jusqu'à un maximum de trente (30) jours pendant la durée de la présente convention, pour la préparation du projet de renouvellement de la convention collective, ainsi que pour des rencontres du comité de négociation pendant la période de négociation directe, autre que celles prévues au paragraphe 11.01. Le nombre de membres sera porté à cinq (5) si l'Association compte plus de cinquante (50) membres actifs et le nombre de jours de libération sera porté à cinquante (50) aux mêmes conditions.
- 11.07 La Direction convient d'accorder des congés sans solde aux officiers de l'Association pour activités syndicales en autant que la Direction puisse se passer des services de l'employé concerné sans affecter la bonne marche des travaux.

ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSENTENTES

- 12.01 Tout grief relatif à l'application ou à l'interprétation des termes de cette convention collective entre un ou plusieurs employés et la Direction, de même que toute mécontente concernant la modification par la Direction de conditions de travail, non prévues par la présente convention, pourront être soumis pour étude et règlement suivant la procédure prévue au présent article.
- 12.02 Il est loisible à tout employé de tenter de régler avec son supérieur tout problème qui peut survenir avant de recourir à la procédure prévue au présent article.
- 12.03 L'employé ou tout groupe d'employés (dans ce cas le grief doit être relatif à un même événement) peut soumettre tout grief ou mécontente dans un écrit signé au responsable du chantier ou à son délégué autorisé. Cependant, pour être recevable, le grief ou la mécontente doit être soumis dans les trente-cinq (35) jours de la date de l'événement qui lui a donné naissance. Lorsqu'un grief ou une mécontente concerne un groupe d'employés, ces derniers peuvent utiliser une seule formule de grief sur laquelle doit apparaître la signature des réclamants. Le responsable du chantier ou son délégué autorisé convoque les deux (2) représentants de l'Association pour discuter du grief ou de la mécontente dans les dix (10) jours de sa réception. Le responsable du chantier ou son délégué autorisé fait connaître sa décision par écrit dans les sept (7) jours suivant la date de la rencontre.

ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSENTENTES (suite...)

- 12.04 L'Association peut soumettre tout grief ou mécontentement en rapport avec une décision de portée générale en suivant la même procédure. Cependant pour être recevable, le grief ou mécontentement doit être soumis dans les vingt-huit (28) jours de la date de l'événement qui lui a donné naissance. La Direction pourra par l'entremise du chef Personnel dans les mêmes délais soumettre tout grief ou mécontentement au secrétaire de l'Association.
- 12.05 Si la décision du responsable du chantier ou son délégué autorisé ne satisfait pas l'employé ou si la décision n'est pas rendue dans les délais prévus au paragraphe 12.03, le grief ou mécontentement pourra, dans les quatorze (14) jours suivants, être référé (e) par écrit au directeur, Construction de Centrales ou à son délégué autorisé, lequel devra rendre sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours suivant la soumission du grief ou de la mécontentement.
- 12.06 Si aucune décision n'est rendue dans les délais prévus au paragraphe 12.05 ou si la décision n'est pas jugée satisfaisante par le ou les employés concernés, l'Association ou la Direction, selon le cas, pourra sous réserve de l'article 13, référer le grief ou la mécontentement à l'arbitrage.
- 12.07 Les délais prévus à la procédure de règlement de griefs et de mécontentements de même qu'à l'article relatif à l'arbitrage, se calculent en journée civile et peuvent être prolongés par accord mutuel. Les demandes à ce sujet doivent se faire par écrit.
- 12.08 Toute erreur technique dans la présentation d'un grief ou d'une mécontentement ne l'invalidé pas mais doit être corrigée et la Direction informée avant la première séance d'arbitrage.
- 12.09 Lorsque le quantum du salaire et autres versements ou retenues sont clairement établis entre les parties et que le chèque de paie ne représente pas ce quantum, les délais pour loger un grief ne s'appliquent pas.
- 12.10 Si, au cours de la discussion d'un grief ou d'une mécontentement, l'Association demande d'obtenir des renseignements pertinents au grief et qui se trouvent dans le dossier du ou des employés concernés par le grief ou la mécontentement, la Direction communique ces renseignements à l'Association. Il est bien entendu que tout renseignement d'ordre purement confidentiel n'a pas à être communiqué à l'Association.
- 12.11 Tout règlement intervenu à l'un des stades de la procédure doit faire l'objet d'un écrit signé par le représentant de l'Association et le représentant de la Direction. Il est convenu que cet écrit lie les parties aux présentes.

## ARTICLE 13 - ARBITRAGE

- 13.01 Les griefs et mésententes tels que définis dans la présente convention, pourront en dernier ressort, s'ils n'ont pas été réglés au cours de la procédure convenue à l'article 12, être référés à l'arbitrage selon la procédure suivante: la soumission écrite du litige est transmise à l'autre partie ainsi qu'à l'arbitre dans les trente-cinq (35) jours de l'épuisement de la procédure de règlement de griefs ou de mésententes. Elle fait mention du nom, de la classification et du service du ou des employés concernés et de la nature du grief ou de la mésentente.
- 13.02 Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention, MM. Réjean Breton et Robert Pigeon agissent comme arbitre à tour de rôle. Si l'arbitre en tête de liste ne peut agir, c'est l'autre qui le remplace. Sauf ententes contraires, l'arbitre doit tenir la première séance d'audition dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief a été référé à l'arbitrage. L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt-huit (28) jours de la date où la preuve a été complétée.
- 13.03 Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a compétence pour maintenir, réduire ou annuler la mesure disciplinaire et pour décider de toute indemnité en faveur de l'employé pour salaire perdu. L'indemnité ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu et l'arbitre doit tenir compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs depuis son congédiement ou durant sa suspension.
- 13.04 L'arbitre n'a autorité en aucun temps pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- 13.05 S'il s'agit d'une mésentente au sens de la présente convention collective, les pouvoirs de l'arbitre sont limités à annuler la modification des conditions de travail non prévues dans la présente convention, s'il juge cette modification injuste.
- 13.06 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 13.07 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par la Direction et l'Association.

#### ARTICLE 14 - DISCIPLINE

- 14.01 Le personnel doit se conformer à tous les règlements en vigueur sur son chantier respectif, ainsi qu'à tous ceux que la Direction juge bon d'édicter de temps à autre relativement à la discipline, à la sécurité, etc...
- 14.02 Les manquements aux règlements établis sont passibles de mesures disciplinaires prévues selon le système en vigueur sur les chantiers.
- 14.03 La Direction fait parvenir au secrétaire de l'Association dans les quarante-huit (48) heures de la décision, copie des réprimandes écrites.
- 14.04 Dans le cas où un représentant de la Direction décide de convoquer un employé pour raison disciplinaire, cet employé peut se faire accompagner d'un représentant de l'Association.
- 14.05 Dans l'administration de la discipline, la Direction ne tient pas compte des implications passées si, depuis leur occurrence, l'employé concerné a travaillé durant douze (12) mois sans avoir d'implications enregistrées à son dossier. Toute mesure disciplinaire retirée par suite d'entente entre les parties ou par décision arbitrale est rayée du dossier de l'employé.
- 14.06 Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet d'un grief arbitral et le fardeau de la preuve incombe à la Direction.

#### ARTICLE 15 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL (AMENDÉ)

- 15.01 Lorsque la Direction décide de combler un poste vacant relevant de la présente juridiction syndicale par un employé assujéti aux présentes, elle convient de choisir l'employé le plus compétent dans le même métier ou genre de travail qui rencontre les exigences requises du poste vacant.

À compétence égale chez plusieurs employés en mesure de satisfaire aux exigences requises du poste vacant, l'ancienneté prévaut.

- 15.02 La Direction affiche sur le complexe, pendant sept (7) jours un avis de poste vacant contenant une description sommaire des tâches à accomplir et les exigences requises du poste vacant. Copie de cet avis est transmise à l'Association, le jour de l'affichage.

Les employés intéressés à poser leur candidature doivent le faire par écrit au service du Personnel du chantier, durant la période d'affichage ci-haut indiquée. La liste de ces candidats est remise au secrétaire de l'Association. La Direction s'engage à donner suite par écrit à tous les candidats qui ont postulé sur le poste.

ARTICLE 15 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL (suite...)

15.03 Un comité de nomination formé de deux (2) membres désignés par l'Association et de trois (3) membres désignés par la Direction recommande à celle-ci la nomination de celui des candidats, qui rencontrent les critères prévus à l'article 15.01 selon les étapes prioritaires suivantes:

- 1) par voie de transfert;
- 2) par voie de rappel au travail ou de promotion de l'employé qui a déjà occupé la classification du poste vacant. Il est entendu que l'employé le plus ancien, dans les deux (2) cas ci-haut mentionnés sera rappelé à condition qu'il soit en mesure de satisfaire aux exigences requises du travail à effectuer;
- 3) par voie de promotion;
- 4) par voie de mutation;
- 5) par voie de rétrogradation.

La Direction peut donner suite aux recommandations du comité. Sa décision peut faire l'objet d'un grief arbitrable et la Direction accepte le fardeau de la preuve de l'application des critères prévus en 15.01 et les priorités de 15.03. La Direction informe par écrit l'Association du nom de l'employé choisi et de son titre d'emploi.

15.04 A) L'employé intéressé à se porter candidat à un poste peut remplir la formule officielle intitulée "demande de changement d'emploi". Lorsque la classification demandée est affichée, l'employé qui a rempli la formule "demande de changement d'emploi" est considéré en même temps que les autres candidats lors de l'application du critère prévu en 15.01 et des priorités de 15.03.

B) La formule prévue plus haut peut être obtenue au bureau du Personnel et se prescrit par douze (12) mois. L'employé fournit une copie de sa demande à l'Association.

15.05 Nonobstant les dispositions du présent article, la Direction peut assigner provisoirement un employé à un poste vacant pour une période n'excédant pas deux (2) mois. S'il y a lieu, un ajustement de salaire est fait pour cette période de temps.

ARTICLE 15 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL (suite...)

15.06 En cas de réduction de personnel, les employés qui demeurent au travail sont les plus anciens en mesure de satisfaire aux exigences requises du travail à effectuer. En cas de refus de garder le plus ancien, le fardeau de la preuve incombe à la Direction. Dans le cas de réduction de personnel, il est entendu que les employés de la présente convention collective ne pourront être déplacés par des employés assujettis aux autres conventions collectives en vigueur au complexe.

15.07 La Direction fournit à l'Association une liste des employés régis par la présente convention. Cette liste comprend le numéro matricule, le nom, la classification et le chantier où l'employé travaille, de même que la date d'ancienneté. Tout changement à cette liste est transmis à l'Association. De plus, la Direction fait parvenir au secrétaire de l'Association, les 15 juillet et 15 janvier, une liste des employés en mise à pied et qui ont encore des droits de rappel.

15.08 Tout employé perd son ancienneté dans les circonstances suivantes:

- 1) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- 2) s'il quitte volontairement son emploi;
- 3) s'il est mis à pied ou affecté en dehors de l'Association pour plus de vingt-quatre (24) mois;
- 4) si, étant mis à pied depuis moins de vingt-quatre (24) mois, il est rappelé au travail et néglige de se conformer à une des deux (2) conditions suivantes:
  - a) donner une réponse dans les quarante-huit (48) heures de son rappel;
  - b) se présenter au travail dans les cinq (5) jours de la date de son rappel ou à la date fixée si ce délai fixé par la Direction est plus étendu.

ARTICLE 16 - SALAIRES (AMENDÉ)

16.01 Les échelles de salaires convenues entre les parties de même que les dates d'entrée en vigueur apparaissent à l'appendice "A" de la présente convention.

## ARTICLE 16 - SALAIRES (AMENDÉ)

### 16.02 Révision de salaire

- a) Lors de la révision de salaire, la Direction tient compte du mérite de l'employé, du maximum de son échelle et de la période de temps de service actif qui s'est écoulée depuis la dernière révision de salaire de l'employé.
- b) L'employé muté dans une même classification, d'un chantier de construction à un autre ou réembauché sur le complexe, ne subit pas de baisse de salaire.
- c) Pendant la durée de cette convention collective, la révision au mérite se fera aux dates suivantes: 30 juin 1983 et 28 juin 1984.

16.03 Toute semaine de travail commencée et qui est discontinuée sur l'ordre de la Direction à cause d'un manque de travail pour quelque raison que ce soit est censée être terminée et l'employé reçoit pour la semaine complète le salaire prévu pour sa classification régulière, à la condition qu'il accepte d'exécuter le travail que la Direction lui assigne.

### 16.04 Augmentation de salaire

- 1) Tout employé assujéti à la présente convention et au service de la Direction à la date de la signature a droit, rétroactivement au premier (1er) juillet 1982, pour les heures rémunérées durant cette période, à une augmentation de six pour cent (6%) de son salaire. Si une telle augmentation avait pour effet de lui faire dépasser le maximum prévu pour sa classification, il a droit seulement à la partie d'augmentation nécessaire pour atteindre le nouveau maximum de sa classification.

Cette rétroactivité s'applique aussi aux employés qui, à la date de la signature sont en mise à pied avec droit de rappel ou en congé autorisé.

- 2) Le 30 juin 1983, tout employé à l'emploi de la Direction a droit à une augmentation de cinq pour cent (5%) de son salaire. Si telle augmentation a pour effet de lui faire dépasser le maximum prévu pour sa classification, il a droit à la partie d'augmentation nécessaire pour atteindre le nouveau maximum de sa classification.

16.05 Il est entendu que tout le personnel doit travailler le nombre de jours par semaine et le nombre d'heures par jour requis et non se limiter au nombre d'heures par jour et de jours par semaine indiqués en regard de leur groupe respectif.

ARTICLE 16 - SALAIRES (suite...)

16.05 (suite ...)

Toutefois, dans le cas de surtemps de fin de semaine, l'employé qui a exécuté du surtemps une fin de semaine donnée ou l'employé qui est cédulé pour faire du surtemps et n'est pas avisé avant 10:00 le vendredi qu'il n'a pas à travailler ne se verra pas obligé d'accepter de faire du surtemps la fin de semaine suivante, à moins que la Direction ne puisse le remplacer sans inconvénient sérieux pour la bonne marche des travaux.

16.06 La Direction maintient la pratique actuelle de remettre aux employés durant les heures régulières de travail, l'état de salaire et des retenues selon la formule présentement en vigueur. Les états de salaire sont livrés individuellement sous enveloppe, à partir du bureau de la paie du chantier.

16.07 Les parties conviennent que dans les cas de promotion, mutation et rétrogradation, les modalités de rémunération suivantes s'appliquent:

A) Promotion

L'employé promu et qui occupe effectivement son nouvel emploi reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux de:

a) Une augmentation de salaire équivalente à un (1) échelon de l'échelle de son nouvel emploi;

OU

b) le salaire minimum fixé par son nouvel emploi.

B) Mutation

Le salaire de l'employé muté, conformément aux dispositions de l'article 15, reste inchangé.

C) Rétrogradation

Dans le cas de rétrogradation, conformément aux dispositions de l'article 15, l'employé reçoit ce qui est le moindre de:

a) son salaire actuel

OU

b) le maximum de son nouvel emploi.

## ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 La semaine régulière de travail pour les classifications apparaissant à l'appendice "A", est d'un maximum de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.
- 17.02 Dans le but d'assurer une continuité d'emploi à un plus grand nombre d'employés lors de réduction de personnel, la Direction peut, pour l'un ou l'autre des motifs suivants, mais sans s'y limiter, réduire le nombre d'heures et/ou le nombre de jours de la semaine régulière de travail pendant la présente convention collective:
- 1) Lorsque, pour la période d'hiver, il doit y avoir ralentissement des activités sur un ou plusieurs chantiers;
  - 2) Lorsqu'un chantier tire à sa fin et qu'il doit forcément y avoir élimination de certaines activités et ralentissement de certaines autres sur ce chantier;
  - 3) Lorsqu'il y a cessation d'une activité de travail due à des dommages majeurs causés à une usine ou à une pièce d'équipement indispensable à la bonne marche des travaux et affectant le travail de plusieurs catégories d'employés.
- 17.03 Si, pour l'un ou l'autre des motifs énumérés en 17.02 1) et 2) seulement du présent article, la Direction décide de réduire le nombre d'heures et/ou le nombre de jours de la semaine régulière de travail, elle en avise le secrétaire de l'Association deux (2) semaines à l'avance.
- 17.04 Cependant, il est bien entendu entre les parties, que la réduction du nombre d'heures et/ou du nombre de jours de la semaine régulière de travail prévue en 17.02 1), 2) et 3) n'affecte pas les salaires et/ou les échelles de salaires des employés concernés que si cette réduction est égale à deux (2) heures ou plus par jour et/ou à une journée ou plus par semaine et qu'il est prévu que sa durée excède quatorze (14) jours. Dans ce cas, les salaires et/ou les échelles de salaires sont révisés selon la formule actuellement en vigueur pour chacun des groupes d'employés concernés, en tenant compte de la nouvelle semaine régulière de travail.
- 17.05 Régime de la double équipe
- a) En raison des exigences des travaux ou dans les cas de classifications dont le travail est relié à la marche efficace des employés de métiers et est nécessaire à la marche efficace des travaux, il pourra être nécessaire de créer le régime de la double équipe dont la semaine et les heures régulières de travail seront les mêmes que celles des employés de métiers du décret de la construction.

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL (suite...)

17.05 (suite ...)

- b) La répartition des heures régulières de travail est déterminée par l'employeur. Compte tenu de la limite horaire quotidienne, cette répartition doit se situer entre zéro (0) heure une (1) minute le lundi et vingt-quatre (24) heures le vendredi et peut inclure des heures régulières de travail effectuées le samedi, à condition que ces dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.

ARTICLE 18 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE (AMENDÉ)

18.01 A) Le surtemps se définit comme étant le temps passé au travail en excédant d'une journée régulière de travail et/ou d'une semaine régulière de travail.

B) Tout travail supplémentaire doit être préalablement approuvé par la Direction ou ses représentants autorisés.

18.02 Surtemps rémunéré

Tout travail supplémentaire préalablement autorisé et signé par le supérieur immédiat (membre du personnel de commande) est rémunéré de la façon suivante:

a) Les cinq (5) premières heures de travail supplémentaires effectuées au-delà de la semaine régulière de travail sont rémunérées à taux régulier et par la suite, au taux de salaire de l'employé plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour toutes les heures de travail supplémentaires accompli durant cette semaine.

b) Surtemps - Samedi, dimanche ou jour férié  
Tout travail accompli le samedi, le dimanche ou un jour férié, à la demande de la Direction, est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie ( $1\frac{1}{2}$ ).

c) Régime de la double équipe  
Les employés affectés au régime de la double équipe sont rémunérés à taux simple le samedi pour les heures servant à compléter leur journée régulière de travail commencée le vendredi.

18.03 L'employé requis de retourner au travail pour un cas d'urgence ou un travail imprévu et qui est retourné chez lui avant le début de sa journée régulière de travail reçoit un dédommagement total qui ne doit pas être inférieur à une allocation équivalente à deux (2) heures au taux de surtemps qui s'applique.

## ARTICLE 19 - FRAIS DE DÉPLACEMENT (AMENDÉ)

19.01 À moins d'une disposition contraire à cet effet, l'expression "frais de déplacement" signifie les frais de transport, les frais de chambre et pension et le temps consacré au transport.

19.02 Résidence du salarié  
Aux fins de la présente section, la résidence du salarié est celle que le salarié déclare par écrit à la Direction lors de son embauchage.

19.03 Changement de résidence

- 1) La Direction est tenu de verser les allocations prévues à l'article 19.05 à tout salarié qui l'avise de tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à la Direction tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire n'a pas droit à une majoration de l'allocation prévue à l'article 19.05 tant qu'il n'a pas avisé la Direction.
- 2) Tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à la Direction tout changement de résidence entraînant une diminution de déboursés est tenu de rembourser à la Direction l'excédant de l'allocation ainsi perçue.
- 3) La Direction doit mettre à la disposition du salarié des formules de déclarations de changement de résidence.

19.04 Calcul de l'indemnité  
Pour fins de calcul de l'indemnité, la résidence du salarié est réputée être l'hôtel de Ville (ou ce qui en tient lieu) de la municipalité de la résidence du salarié.

19.05 Indemnité pour frais de déplacement

1) Règle générale

La Direction doit verser, pour frais de déplacement, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par la Direction dans le cadre de la journée normale de travail, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail:

- a) un montant de cinq dollars vingt-cinq (5,25 \$) (6,00 \$ le 1er juin 1983), lorsque la résidence du salarié est située à plus de quarante-huit (48) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux (2) points.
- b) un montant de sept dollars (7,00 \$) (8,00 \$ le 1er juin 1983), lorsque la résidence du salarié est située à plus de cinquante-six (56) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux (2) points.

ARTICLE 19 - FRAIS DE DÉPLACEMENT (suite...)

19.05 1) (suite ...)

- c) un montant de douze dollars (12,00 \$) (14,25 \$ le 1er juin 1983), lorsque la résidence du salarié est située à plus de soixante-douze (72) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux (2) points.
- d) un montant de quatorze dollars (14,00 \$) (17,00 \$ le 1er juin 1983), lorsque la résidence du salarié est située à plus de quatre-vingt-huit (88) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux (2) points.
- e) Le salarié qui, à la demande de la Direction, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de cent vingt (120) kilomètres de sa résidence par le plus court chemin entre ces deux (2) points, reçoit l'allocation prévue au sous-paragraphe d) du paragraphe 1 du présent article en guise d'indemnité compensatrice pour les frais de déplacement.

- 2) Lorsque la distance entre la résidence du salarié et le chantier est de cent vingt (120) kilomètres ou plus par le plus court chemin entre ces deux points, tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par la Direction dans le cadre de la journée normale de travail reçoit, à titre d'indemnité pour frais de déplacement:

- a) cent quatre-vingt-cinq dollars (185 \$) par semaine à titre de frais de chambre et pension, compte tenu de l'option de la Direction prévue à l'article 19.06. Le montant de l'allocation devient deux cent quinze dollars (215 \$) le 1er juin 1983

Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, si le salarié n'effectue pas une semaine complète de travail, il reçoit le 1/5 de l'allocation hebdomadaire, pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension, jusqu'à concurrence de l'allocation hebdomadaire prévue au présent sous-paragraphe.

- b) À titre de temps de transport, l'équivalent du temps mis par le transporteur public choisi par la Direction, entre le point de départ et le point d'arrivée, le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré, pour ce temps de transport, à son taux de salaire non majoré et en aucun temps le remboursement du temps de transport ne doit dépasser huit (8) heures par période de vingt-quatre (24) heures. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe.

ARTICLE 19 - FRAIS DE DÉPLACEMENT (suite...)

19.05 2) (suite ...)

c) À l'embauchage et à la mise à pied, la Direction rembourse à l'employé l'équivalent d'un passage exigé par le transporteur public qu'il a choisi.

19.06 Gîte et couvert ou transport fournis

Les allocations prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 2 de l'article 19.05 ne sont pas versées lorsque la Direction loge et nourrit le salarié dans un camp (baraquement) ou lui fournit le gîte et le couvert convenables.

19.07 Paiement des frais de déplacement

Les frais de déplacement prévus dans la présente section doivent être payés séparément du salaire. Le paiement peut en être différé d'une semaine, sauf l'allocation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 2 de l'article 19.05.

19.08 Perte de l'indemnité

Dans tous les cas où des frais de déplacement sont payables en vertu de la présente section, si un salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédant ou suivant les jours fériés chômés ou d'intempéries ou s'il s'absente un jour ouvrable, il perd son droit à l'indemnité pour cette journée ouvrable et les jours d'intempéries et les jours fériés chômés.

19.09 La Direction assume les frais pour tout déplacement fait à sa demande. L'employé doit à son retour fournir à la Direction le détail de ces dépenses incluant les pièces justificatives officielles pour les services reçus (hôtel, restaurant, taxi, repas, etc...); de plus, le temps requis pour le déplacement est rémunéré au taux horaire régulier pour l'aller-retour.

ARTICLE 20 - PRIME DE RELÈVE

Les employés dont la majorité des heures régulières de travail est comprise entre 19 h et 6 h reçoivent trente cents (0,30 \$) l'heure additionnelle. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire pour calculer la rémunération du surtemps.

ARTICLE 21 - PRIME DE TUNNEL

21.01 Les employés reçoivent trente cinq cents (0,35 \$) l'heure lorsqu'ils travaillent:

- 1) dans un tunnel signifie les opérations reliées au forage de tunnel pour fins de construction, en excluant les travaux exécutés à ciel ouvert;

ARTICLE 21 - PRIME DE TUNNEL (suite ...)

21.01 (suite ...)

- 2) dans un puits dont les parois verticales n'ont pas été blindées;
- 3) dans les cheminées d'accès forcées de bas en haut lors de l'exécution du travail d'excavation ou de blindage;
- 4) dans un tunnel blindé dont la vanne de garde est sous charge (tête d'eau);

21.02 Tout employé a droit à une prime de quarante-cinq cents (0,45 \$) l'heure quand il travaille dans une conduite forcée; dans ce cas, la prime de tunnel prévue au paragraphe 21.01 ne s'applique pas.

21.03 Tout employé appelé à exécuter sur échafaud suspendu des travaux à une hauteur de trente-cinq (35) pieds et plus au-dessus de toute surface doit recevoir une prime de quarante-cinq cents (0,45 \$) l'heure en plus de son taux de salaire.

ARTICLE 22 - GÎTE ET COUVERT

22.01 Dans le cas où la Direction fournit le vivre et couvert à ses salariés, elle le fait à titre gratuit et ce sept (7) jours par semaine à l'exception des périodes de vacances prévues à l'article 27. L'employé qui ne résidera pas au chantier les fins de semaine ne pourra réclamer de compensation.

22.02 La Direction mettra à la disposition des salariés, dans les chantiers où elle fournit vivre et couvert, des laveuses et sècheurs automatiques.

ARTICLE 23 - ASSURANCES (AMENDÉ)

23.01 Pour le régime collectif d'assurance-vie, les employés paient leur part de la prime sur la même base que par le passé. Ceci s'applique à tous les employés dont le nom apparaît sur la liste de paie.

23.02 La Direction verse à chaque période de paie à l'employé temporaire à son service une indemnité hebdomadaire équivalente à cinq et demi pour cent (5½%) de son salaire de base gagné à chaque semaine. Cette indemnité ne s'ajoute pas pour fin de calcul du surtemps.

ARTICLE 24 - STATUT DE L'EMPLOYÉ

- 24.01 Tous les employés concernés par les présentes conditions de travail sont à l'emploi de la Direction sur une base hebdomadaire.
- 24.02 Toute cessation d'emploi pour manque de travail des employés doit être précédée d'un préavis écrit d'une semaine; lorsque les conditions le permettent, la Direction s'efforce de donner un préavis supérieur à une (1) semaine. Copie de ce préavis est envoyée au secrétaire de l'Association.
- 24.03 Lors de la séparation pour manque de travail sur un chantier, la Direction considère le fait qu'un employé est membre du conseil exécutif de l'Association.

ARTICLE 25 - CONGÉ SANS SOLDE

La Direction peut accorder à son personnel, sur demande, des congés sans solde, en autant que lesdits congés n'ont pas pour effet de nuire à la bonne marche des travaux.

ARTICLE 26 - CONGÉS STATUTAIRES (AMENDÉ)

- 26.01 Les jours suivants, s'ils coïncident avec une journée régulière de travail, seront chômés et payés. La rémunération pour cesdites journées sera de dix (10) heures à taux régulier:

	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Vendredi Saint		<u>1er avril</u>	<u>20 avril</u>
Lundi de Pâques		<u>4 avril</u>	<u>23 avril</u>
St-Jean Baptiste		<u>24 juin</u>	<u>24 juin</u>
Jour du Canada		<u>1er juillet</u>	
Fête du travail	<u>6 septembre</u>	<u>5 septembre</u>	
Action de Grâces	<u>11 octobre</u>	<u>10 octobre</u>	
Noël	<u>25 décembre</u>	<u>25 décembre</u>	
Lendemain de Noël	<u>26 décembre</u>	<u>26 décembre</u>	
Veille du jour de l'An	<u>31 décembre</u>	<u>31 décembre</u>	
Jour de l'An		<u>1er janvier</u>	<u>1er janv.</u>
Lendemain du jour de l'An		<u>2 janvier</u>	<u>2 janv.</u>

ARTICLE 26 - CONGÉS STATUTAIRES (suite...)

- 26.02 a) L'employé recevra pour cesdits congés statutaires le salaire prévu au paragraphe 26.01 pourvu qu'il soit présent au travail le dernier jour ou il doit normalement travailler avant la prise du congé ou le premier (1er) jour ou il doit normalement travailler après le congé à moins d'absence autorisée par cette convention collective.
- b) Quand l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 26.01 du présent article tombe durant les congés prévus à l'article 27, celui-ci reçoit pour ce jour férié le salaire de sa journée régulière auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été absent.

ARTICLE 27 - VACANCES (AMENDÉ)

27.01 Tout salarié bénéficie chaque année de quatre (4) semaines de vacances obligatoires qu'il prend de la façon suivante:

- a) été 1983 : du 17 juillet au 30 juillet inclusivement.
- b) hiver 1982: du 19 décembre 1982 au 2 janvier 1983.  
hiver 1983: du 18 décembre 1983 au 2 janvier 1984.

- 27.02 La rémunération de vacances est de dix pour cent 10% du salaire gagné durant chaque période de paie. La rémunération des vacances est remise à chaque employé à chaque paie.
- 27.03 Pour le personnel de statut permanent, l'article 4,7 (et amendements) des Renseignements généraux à l'usage des cadres s'applique pour ces employés.

ARTICLE 28 - INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE (NOUVEAU)

Les employés assignés au chantier Manic 5 reçoivent une indemnité de résidence hebdomadaire de cinquante-cinq dollars (55 \$) par semaine de travail. Cette indemnité ne s'ajoute pas pour fin de calcul du surtemps.

ARTICLE 29 - NOUVELLES CLASSIFICATIONS OU CLASSIFICATIONS OMISES

Dans le cas des classifications non mentionnées à l'appendice "A" dans la présente convention ou advenant la nécessité de créer de nouvelles classifications, les échelles de salaire sont établies par entente entre les parties. À défaut d'entente, l'employé peut faire un grief selon la procédure prévue aux articles 12 et 13 de la présente. Le mandat de l'arbitre sera de déterminer, selon la preuve entendue, le taux de salaire applicable.

ARTICLE 30 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT (AMENDÉ)

- 30.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et prend fin le 27 juin 1984.
- 30.02 À moins de stipulations contraires qui y soient expressément contenues, elle n'a pas d'effet rétroactif.
- 30.03 La présente convention collective demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, sous réserve des dispositions du Code du Travail.

SIGNÉE À MONTRÉAL, le 9 mars 1983.

HYDRO-QUÉBEC

L'ASSOCIATION DES CONTREMAITRES  
DU PROJET MANICOUAGAN-OUTARDES

\_\_\_\_\_

Claude Levasseur

Jean Bernier

Benoit Gagnon

\_\_\_\_\_

Fernando Rancourt

COPIE CERTIFIÉE CONFORME:

Mary  
Hydro-Québec

Claude Levasseur  
Syndicat

APPENDICE "A"

ÉCHELLE DE SALAIRES ET CLASSIFICATION

Niveau	Classification	Salaires					
		Au 1982.07.01			Au 1983.06.30		
		Ech.	Min	Max	Ech.	Min	Max
	<u>Cadres et assimilés aux cadres</u>						
1	Contrôleur - Injection	0,80	12,02	20,02	0,84	12,62	21,02
	Contrôleur - Équipement	0,80	12,02	20,02	0,84	12,62	21,02
	Chef Estimation et coûts	0,80	12,02	20,02	0,84	12,62	21,02
	Chef technique	0,80	12,02	20,02	0,84	12,62	21,02
	Contremaîtres généraux						
	- gréeur - structure	0,80	12,02	20,02	0,84	12,62	21,02
	- électricien	0,80	12,02	20,02	0,84	12,62	21,02
	- mécanicien en tuyauterie	0,80	12,02	20,02	0,84	12,62	21,02
	- monteur (lignes de distribution)	0,80	12,02	20,02	0,84	12,62	21,02
	- injection	0,80	12,02	20,02	0,84	12,62	21,02
	- mécanicien de chantier	0,80	12,02	20,02	0,84	12,62	21,02
	- mécanicien	0,80	12,02	20,02	0,84	12,62	21,02
	- excavation	0,80	12,02	20,02	0,84	12,62	21,02
2	Gérant des camps	0,76	11,51	19,11	0,80	12,07	20,07
	Contremaîtres généraux						
	- soudeur	0,76	11,51	19,11	0,80	12,07	20,07
	- menuisier	0,76	11,51	19,11	0,80	12,07	20,07
	- peintre	0,76	11,51	19,11	0,80	12,07	20,07
	- acier d'armature	0,76	11,51	19,11	0,80	12,07	20,07
	- finisseur de ciment	0,76	11,51	19,11	0,80	12,07	20,07
	- foreur	0,76	11,51	19,11	0,80	12,07	20,07
3	Contremaîtres						
	- gréeur - structure	0,73	10,96	18,26	0,77	11,47	19,17
	- électricien	0,73	10,96	18,26	0,77	11,47	19,17
	- mécanicien en tuyauterie	0,73	10,96	18,26	0,77	11,47	19,17
	- monteur (lignes de distribution)	0,73	10,96	18,26	0,77	11,47	19,17

APPENDICE "A"

ÉCHELLE DE SALAIRES ET CLASSIFICATION  
(suite)

Niveau	Classification	Salaires					
		Au 1982.07.01			Au 1983.06.30		
		Ech.	Min	Max	Ech.	Min	Max
3	Contremaîtres						
	- injection	0,73	10,96	18,26	0,77	11,47	19,17
	- mécanicien de chantier	0,73	10,96	18,26	0,77	11,47	19,17
	- mécanicien	0,73	10,96	18,26	0,77	11,47	19,17
	- excavation	0,73	10,96	18,26	0,77	11,47	19,17
4	Chef de section Arpentage	0,70	10,54	17,54	0,74	11,02	18,42
	Infirmier (ère) responsable (1)	0,70	10,54	17,54	0,74	11,02	18,42
	Contremaîtres						
	- soudeur	0,70	10,54	17,54	0,74	11,02	18,42
	- menuisier	0,70	10,54	17,54	0,74	11,02	18,42
	- peintre	0,70	10,54	17,54	0,74	11,02	18,42
	- acier d'armature	0,70	10,54	17,54	0,74	11,02	18,42
	- finisseur de ciment	0,70	10,54	17,54	0,74	11,02	18,42
	- foreur	0,70	10,54	17,54	0,74	11,02	18,42
	- topographie	0,70	10,54	17,54	0,74	11,02	18,42
5	Contrôleur Paie et comptabilité	0,67	10,06	16,76	0,70	10,60	17,60
	Infirmier (ère) sénieur (1)	0,67	10,06	16,76	0,70	10,60	17,60
6	Contremaîtres généraux						
	- manoeuvre spécialisé	0,64	9,60	16,00	0,67	10,10	16,80
	- manoeuvre	0,64	9,60	16,00	0,67	10,10	16,80
7	Infirmier (ère) (1)	0,61	9,26	15,36	0,65	9,63	16,13
	Agent de sécurité	0,61	9,26	15,36	0,65	9,63	16,13
8	Magasinier	0,58	8,82	14,62	0,61	9,25	15,35
	Contremaîtres						
	- manoeuvre spécialisé	0,58	8,82	14,62	0,61	9,25	15,35
	- manoeuvre	0,58	8,82	14,62	0,61	9,25	15,35

APPENDICE "A"

ÉCHELLE DE SALAIRES ET CLASSIFICATION  
(suite)

Classification	Salaires					
	Au 1982.07.01			Au 1983.06.30		
	Ech.	Min	Max	Ech.	Min	Max
Technicien	0,67	10,01	16,71	0,70	10,55	17,55
Acheteur	0,54	8,20	13,60	0,57	8,58	14,28
* Chef animateur	0,53	7,90	13,20	0,55	8,36	13,86
* Animateur	0,47	6,93	11,63	0,49	7,31	12,21

\* La semaine pourra débiter et se terminer selon les besoins du service.  
Nonobstant l'article 20, prime de relève, le chef moniteur et le moniteur reçoivent trente cents (0,30 \$) l'heure pour le travail qu'ils effectuent entre 19 h 00 et 06 h 00.

- (1) Les infirmiers (ères) peuvent être requis (es) de demeurer en disponibilité. Dans ce cas, ils (elles) doivent demeurer à leur lieu de résidence et recevront 1,30 \$ pour chaque heure de disponibilité.

Pour obtenir l'échelle de salaires des employés permanents, multiplier l'échelon, le minimum et le maximum par 0.94.

APPENDICE "B"

LISTE DES CLASSIFICATIONS

Aide administratif  
Technologiste - classe B  
Technicien - classe A

Magasinier sēnior  
Contrōleur - bureau  
Contrōleur - paie  
Contrōleur - comptabilitē

Technologiste - classe C  
Technicien - classe B  
Chef d'ēquipe - arpentage

Agent de sēcuritē  
Technicien - classe C  
Acheteur  
Officiēre  
Instructeur - ēcole des chauffeurs

Magasinier

Vendeur junior - magasinier

Magasinier adjoint

Agent de sēcuritē - stagiaire

Chef de section - communication  
Technologiste - classe A

Magasinier en chef  
Chef - Estimation  
Infirmiēre - responsable du nursing (1)  
Contrōleur - prēvention des accidents et incendie  
Chef - Contrōle des coūts  
Contrōleur - administration  
Contrōleur - technique et instrumentation  
Inspecteur en chef - Sēcuritē  
Contrōleur - injection  
Contrōleur - injection et clavage

Acheteur sēnior  
Inspecteur en chef - technique  
Chef de section - arpentage  
Contrōleur - surplus d'actif  
Gērant. des camps

APPENDICE "B"

LISTE DES CLASSIFICATIONS (suite...)

Contrôleur des loisirs

Instructeur sénior - école des chauffeurs

Vendeur - magasinier

\* Photographe

\* Moniteur en chef

\* Moniteur (2)

CONTREMAÎTRES

Gréeur - structure

Acier d'armature

Atelier mécanique

Atelier de pneus

Bélier mécanique

Béton de masse

Camion de cour

Camion de cour (120 tonnes)

Débosselleur

Dynamiteur

Électricien

Entretien

Excavation

Exploitation de la carrière

Exploitation de la sablière

Finisseur de ciment ou béton

Foreur

Foreur au diamant

Gréeur

Injection

Injection et clavage

Journalier

Mécanicien

Mécanicien de foreuses

Mécanicien de tuyauterie

Menuisier

Menuisier d'atelier

Millwright

Monteur

Opérateur de pompe

Peintre

Pelle mécanique

Route

Soudure

Usine à béton

Autres

Mécanicien de machines fixes

Topographie

APPENDICE "B"

LISTE DES CLASSIFICATIONS (suite...)

CONTREMAÎTRES GÉNÉRAUX

Grèeur - structure  
Acier d'armature  
Atelier mécanique  
Atelier de pneus  
Bélier mécanique  
Béton de masse  
Camion de cour  
Camion de cour (120 tonnes)  
Débosseleur  
Dynamiteur  
Électricien  
Excavation  
Exploitation de la carrière  
Exploitation de la sablière  
Finisseur de ciment ou béton  
Foreur  
Foreur au diamant  
Grèeur  
Injection  
Injection et clavage  
Journalier  
Mécanicien  
Mécanicien de foreuses  
Mécanicien de tuyauterie  
Menuisier  
Menuisier d'atelier  
Millwright  
Monteur  
Opérateur de pompe  
Peintre  
Pelle mécanique  
Route  
Soudure  
Usine à béton  
Autres

DIVERS

Instructeur - machinerie de construction  
Contrôleur du trafic  
Contrôleur - répartition  
Pompier en chef

## APPENDICE "C" (AMENDE)

### COMPENSATION DE CONGÉ FORCÉ OU DE SÉPARATION POUR MANQUE DE TRAVAIL

Le personnel, ayant complété un (1) mois de service actif pour la Direction pendant une même année civile, est crédité d'une (1) journée de salaire (8 heures) pour chaque mois de service actif, sans toutefois excéder une semaine de salaire par année civile et l'accumulation maximum ne doit pas excéder l'équivalent de six (6) semaines de salaire.

Pour recevoir la compensation de congé forcé ou de séparation pour manque de travail, il faut que la durée du congé forcé ou de la séparation pour manque de travail soit d'au moins quarante-neuf (49) jours civils.

Cette compensation de congé forcé ou de séparation pour manque de travail s'applique à l'année 1979 et aux suivantes et n'est payable à l'employé que lors de sa mise en congé forcé ou de séparation pour manque de travail et au taux de salaire qu'il gagne à ce moment-là.

Tout employé perd ses droits à cette compensation dans les circonstances suivantes:

- A) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- B) s'il quitte volontairement son emploi;
- C) s'il est absent pour plus de vingt-quatre (24) mois;
- D) s'il est relocalisé ou transféré en deçà de quarante-neuf (49) jours à un autre emploi soumis à un autre régime de conditions de travail ou en dehors du complexe Manicouagan-Outardes;
- E) s'il refuse un emploi équivalent à Hydro-Québec.

Pour les fins du présent appendice seulement, la période de service actif ne débute qu'à compter, du premier janvier 1979.

Nonobstant les dispositions du premier paragraphe du présent appendice, la période de service actif de l'employé qui devient assujéti à la convention collective mais qui, avant son assujettissement, n'avait pas droit à la compensation de congé forcé ou de séparation pour manque de travail, ne débute qu'à compter de la date où il est inclus dans la convention collective.

Il est entendu que le paiement d'une compensation de congé forcé ou de séparation pour manque de travail annule automatiquement les mois de service actif accumulés pour lesquels cette compensation est payée.

## APPENDICE "C" (suite...)

Il est convenu que la Direction accorde la compensation prévue au présent appendice à l'employé qu'elle remercie de ses services à cause de son âge avancé (i.e. 65 ans).

L'employé peut utiliser ses crédits de compensation de congé forcé ou de séparation pour manque de travail sous forme de congés maladie, pour toute maladie supérieure à une (1) semaine. Toutefois, dans ce cas, lors de sa séparation, la compensation de congé forcé ou de compensation pour manque de travail sera déduite des crédits qu'il aura utilisés pour maladie.

En aucun cas un employé ne peut accumuler un solde de plus de six (6) semaines de compensation. L'employé qui n'est pas mis à pied ou qui ne subit pas de congé forcé pour manque de travail et qui a utilisé des crédits pour fin de maladie conformément aux dispositions du paragraphe précédent, pourra récupérer les crédits qu'il a utilisés pour fin de maladie en raison d'un maximum d'une (1) semaine de salaire par année de service conformément aux dispositions du paragraphe "1" du présent régime, sans toutefois dépasser un maximum de deux (2) semaines pendant la durée de la présente convention. Il est entendu que l'employé qui n'a pas atteint six (6) semaines de compensation en vertu des dispositions du paragraphe "1" continue d'accumuler des crédits en conformité des dispositions dudit paragraphe "1" avant que les dispositions du présent paragraphe deviennent applicables.

## APPENDICE "D" ABSENCES AUTORISÉES ET RÉMUNÉRÉES

- 1) Service de juré ou témoin devant les tribunaux civils ou criminels  
Lorsqu'un employé est appelé à faire partie d'un jury ou est cité comme témoin, il a droit au nombre de jours requis pour remplir ces fonctions. Il conserve les honoraires reçus et il reçoit, pour chacun de ces jours, le salaire auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été absent du travail. Dans ces cas, le numéro de subpoena doit être inscrit sur l'avis d'absence (formule L-4) ou sur la carte de présence quotidienne.

Il est bien entendu toutefois que si l'employé est défendeur ou demandeur, il n'est pas rémunéré pour ces absences.

APPENDICE "D" (suite ...)

2) Funérailles Degré de parenté	Distance à parcourir de l'endroit où l'employé travaille généralement compte tenu des moyens de transport		
	Jusqu'à 121 km	De 121 à 322 km	Au-delà de 322 km
a) Épouse, mari, mère (ou seconde mère), père (ou second père), fils, fille, soeur, frère, demi-soeur, demi-frère de l'employé.	3 jours maximum	4 jours maximum	5 jours maximum
b) Grand-mère, grand-père, petite fille, petit-fils, belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère, bru, gendre de l'employé.	1 jour maximum	2 jours maximum	3 jours maximum
3) Mariages			
a) Père (ou second père), mère (ou seconde mère), fils, fille, soeur, frère, demi-soeur, demi- frère de l'employé.	1 jour maximum	2 jours maximum	3 jours maximum
b) Belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère de l'employé.	½ jour maximum	1 jour maximum	2 jours maximum

Note: L'appendice "C" de la présente convention reproduit le partage des jours d'absence en fonction de l'événement et de la distance.

APPENDICE "E"  
 MODE DE FONCTIONNEMENT DES ABSENCES AUTORISÉES ET RÉMUNÉRÉES

DEGRÉ DE PARENTÉ	JUSQU'À 121 km	DE 121 À 322 km	Au-DELÀ DE 322 km
<b>1- Funérailles</b>			
a) Épouse, mari, mère (ou seconde mère), père (ou second père), fils, fille, soeur, frère, demi-soeur, demi-frère de l'employé.	3 JOURS Journée des funérailles, 2 jours précédents	4 JOURS Journée des funérailles, 2 jours précédents, 1 jour pour le transport après	5 JOURS journée des funérailles, 2 jours précédents, 1 jour transport avant, 1 jour transport après
b) Grand-mère, grand-père, petite fille, petit-fils, belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère, bru, gendre de l'employé.	1 JOUR Journée des funérailles	2 JOURS Journée des funérailles, 1 jour transport après ou avant, selon l'heure des funérailles	3 JOURS Journée des funérailles, 1 jour transport avant, 1 jour transport après
<b>2- Mariages</b>			
a) Père (ou second père), mère (ou seconde mère), fils, fille, soeur, frère, demi-soeur, demi-frère de l'employé.	1 JOUR Journée du mariage	2 JOURS Journée du mariage, 1 jour transport avant ou après selon l'heure du mariage.	3 JOURS Journée du mariage, 1 jour transport avant, 1 jour après
b) Belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère, de l'employé	1/2 JOUR Demie-journée de la célébration du mariage	1 JOUR Journée du mariage	2 JOURS Journée du mariage, 1 jour transport avant ou après, selon l'heure du mariage

## LETTRES D'ENTENTE

### No 1 - Reclassification des employés dans l'entreprise

Avant de procéder à l'embauchage de nouveaux employés sur des postes de nature permanente, la Direction prendra en sérieuse considération les demandes d'emploi des employés de la présente unité de négociation pour des postes disponibles dont la nature du travail exige une compétence et des qualifications correspondant à celles que détiennent ces employés.

### No 2 - Service d'ambulance

L'Employeur convient de fournir un service d'ambulance gratuit entre les chantiers du complexe Manicouagan-Outardes et l'hôpital de Hauterive lorsque le médecin du chantier recommande le transport d'un blessé ou d'un malade par ambulance.

### No 3 - Transport

Au début et à la fin de la semaine régulière de travail, la Direction s'engage à fournir un moyen de transport en commun avec plusieurs points de ramassage à Hauterive et Baie-Comeau pour les employés ayant à travailler sur le projet de la Manicouagan 5. Les frais de ce transport seront à la charge des employés.

### No 4 - Surtemps obligatoire

Nonobstant toute disposition contraire contenue dans la présente convention collective, les parties conviennent que dans le cas des employés dont l'horaire de travail est contenu au paragraphe 17.01 de l'article "Heures de travail", les deux (2) premières heures de surtemps du lundi au vendredi sont obligatoires mais non garanties. Ces heures seront les mêmes que celles des employés régis par le décret. Ce surtemps est rattaché à la journée régulière de travail et rémunéré au taux de surtemps applicable. Tout autre surtemps est non obligatoire.

### No 5 - (INFIRMIER, INFIRMIÈRE) (NOUVEAU)

Nonobstant toute disposition contraire prévue aux articles 17 (Heures de travail), 26 (Congés statutaires), lettre d'entente No 3 (Transport) et lettre d'entente No 4 (Surtemps obligatoire), lorsque la Direction du chantier de Manicouagan 5 - P.A. requiert que les employés préposés aux classifications d'infirmier(ère) sénior et d'infirmier(ère) travaillent en fonction d'une cédule de travail, les conditions de travail suivantes s'appliquent.

LETTRES D'ENTENTE No 5 (suite...)

### CÉDULE DE TRAVAIL

1. Les heures régulières quotidiennes de travail au taux de salaire régulier seront d'un maximum de huit (8) heures, réparties entre 08:00 et 16:30, pour les salariés du quart de jour, et entre 20:00 et 04:30, pour les salariés du quart de nuit, incluant une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) non rémunérée pour le repas.

Les classifications d'infirmier(ère) sénéior et d'infirmier(ère) font la rotation des quarts ci-haut mentionnés.

2. La semaine régulière de travail au taux de salaire régulier sera d'une moyenne de quarante (40) heures par cycle de vingt et un (21) jours, dont quatorze (14) jours de travail et sept (7) jours de congé.

Les cédules de travail seront faites de sorte que les salariés, qui sont assignés, auront la possibilité de travailler une moyenne de quarante (40) heures par semaine.

3. Nonobstant toute disposition contraire contenue dans la présente convention collective, les parties conviennent que dans le cas des employés dont la cédule de travail est contenue aux paragraphes 01 et 02, sous le titre "Cédule de travail", ces employés effectuent quotidiennement deux (2) heures de travail supplémentaires immédiatement après leur journée régulière de travail, prévue aux paragraphes listés plus haut.

4. Reconnaissant la nécessité du travail continu, il est convenu de considérer tous les jours de la semaine comme étant égaux, les samedis et dimanches compris.

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Surtemps - jours de repos prévus à la cédule de travail

Tout travail accompli un jour de repos, selon la cédule de travail, est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

### CONGÉS STATUTAIRES

1. Quand l'un des jours fériés mentionné à l'article 26.01 de la présente convention collective, tombe durant les congés prévus à la cédule de travail établie, l'employé ne reçoit, pour ce jour férié, aucune rémunération.

LETTRES D'ENTENTE No 5 (suite ...)

TRANSPORT

1. La Direction met à la disposition des employés, à la fin de la cédule normale de travail, un véhicule pour fins de transport du chantier de Manicouagan 5 au siège régional de la région Manicouagan et ce pour l'aller et le retour.
2. Les employés doivent assumer les frais de transport qui sont les mêmes que ceux prévus pour les autres employés syndiqués du chantier de Manicouagan 5.
3. Le véhicule ne doit, en aucun temps, être utilisé pour d'autres usages que le déplacement pour l'aller et le retour du chantier de Manicouagan 5.