

NOM

No.

04750-6

3.5.57

C.A.E.	3550	NO.COMV.	47506
AFFIL.	12	NB.EMPL.	6
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	2020 30
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	021692002

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 Q 21692-02
Date	Signature: 82-11-18 Réception: 82-11-22	Durée: Du 83-01-01 Au 85-12-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de "Les Bétons Orléans Inc." 85, rue Carmichael, app. 106 Beauport, Qc G1E 6H7	<input type="checkbox"/> Déposant Les Bétons Orléans Inc. 888, rue Labelle Beauport, Qc

Unité de négociation

Région 03-03	Activité 3549-5	Affiliation 10
---------------------	------------------------	-----------------------

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>[Signature]</i>	Date: 82-11-25

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

82 NOV 22 9 50

PAR MESSAGE

Convention collective de travail

intervenue

ENTRE:

LES BETONS ORLEANS INC.,

Ci-après appelé "L'Employeur",

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
"LES BETONS ORLEANS INC.",

Ci-après appelé "Le Syndicat"

INDEX

PAGE

Article 1.	Définition.....	1
Article 2.	Interprétation - validité.....	2
Article 3.	But.....	2
Article 4.	Accréditation et juridiction.....	3
Article 5.	Coopération - droit de gérance - obligations des parties.....	4
Article 6.	Sécurité syndicale.....	6
Article 7.	Représentants syndicaux.....	7
Article 8.	Affichage.....	8
Article 9.	Méthodes et règlements de griefs.....	9
Article 10.	Arbitrage.....	10
Article 11.	Infraction aux lois de la circulation.....	12
Article 12.	Ancienneté.....	13
Article 13.	Rémunération - salaire - paie.....	14
Article 14.	Heures régulières de travail.....	16
Article 15.	Temps supplémentaire.....	17
Article 16.	Congés statutaires.....	18
Article 17.	Congés annuels payés - vacances annuelles....	19
Article 18.	Congés sociaux et autres.....	20
Article 19.	Mesures de sécurité - bien-être - hygiène...	21
Article 20.	Durée de la convention.....	23
	Signature de la convention.....	23

ARTICLE 1. DEFINITION

1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

1.02 a) Employeur:

Les Bétons Orléans Inc.

b) Syndicat:

Syndicat des employés de "Les Bétons Orléans Inc."

1.03 Convention:

La présente convention collective de travail.

1.04 Grève-lock-out

Les termes "grève" et "lock-out" ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail du Québec.

1.05 a) Représentant syndical:

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application de l'interprétation de la convention; à cette fin, dans les quinze (15) jours de la signature des présentes, le Syndicat transmet à l'Employeur par écrit le nom de son ou ses représentants.

b) Représentant patronal:

Toute personne mandatée par l'Employeur pour le représenter en vue de l'application de l'interprétation de la convention; à cette fin, l'Employeur transmet par écrit au Syndicat le nom de son ou ses représentants.

1.06 Salarié:

Toute personne visée par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.07 Taux de salaire effectif:

Le taux de salaire spécifié à l'annexe "B" de la convention.

ARTICLE 2. INTERPRETATION - VALIDITE

2.01 Interprétation:

Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02 Validité:

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée, de façon à la rendre conforme à telle loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3. BUT

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

Cette convention a de plus pour objet de déterminer les droits respectifs des parties et de faciliter les règlements des différends, pouvant surgir entre eux pendant sa durée.

3.02 En considération des relations établies par la présente convention, il est convenu que ni le Syndicat et ses représentants, ni aucun salarié ne participeront à quelque grève que ce soit partielle ou totale, ni à quelque arrêt ou ralentissement de travail. Par ailleurs, l'Employeur ne fera aucun lock-out pendant la durée de la convention:

3.03 Pour la durée de la présente entente, aucun salarié ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement l'Employeur et ses opérations.

Sans préjudice à tout autre recours, il sera loisible à l'Employeur de congédier un salarié violant le présent article, ou de prendre toute autre mesure disciplinaire contre lui.

Pareille mesure disciplinaire ou pareil congédiement ne seront pas sujets à la procédure de griefs ni à la révision par arbitrage, sauf pour déterminer si la violation a eu lieu.

ARTICLE 4

ACCREDITATION ET JURIDICTION

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise le laquelle est reproduite à l'annexe "A" de la convention. La convention s'applique à tous les salariés visés par la dite accréditation syndicale.
- 4.02 Les parties conviennent que des modifications peuvent être apportées d'un commun accord au texte de la présente convention collective.

ARTICLE 5. COOPERATION - DROITS DE GERANCE - OBLIGATIONS DES PARTIES

5.01 Coopération:

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le Syndicat, de son côté, s'engage à coopérer en vue de favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager ses membres à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Droits de gérance:

Le Syndicat reconnaît qu'appartient à l'Employeur:

- a) Le droit exclusif de diriger, d'administrer et de gérer l'entreprise;
- b) Le droit d'embaucher, de suspendre, de congédier, de réprimander, de discipliner, de promouvoir, de classifier et de diriger ses salariés;
- c) Le droit de promulguer et d'appliquer tout règlement non incompatible avec les dispositions de la convention collective;
- d) Le droit de voir à l'efficacité du personnel et de prendre les mesures nécessaires à cette fin, tout en respectant les dispositions de la présente convention;
- e) L'administration de son entreprise et la conduite de ses affaires, et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, l'attribution des équipes, la sorte et l'emplacement de la machinerie et de l'outillage, les procédés de fabrication, de techniques et de dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et les parties à être incorporées dans ces produits, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations.

5.03

Rien de ce qui est prévu à 5.02 ne doit être interprété comme limitant la portée des dispositions de la convention.

Toutefois, l'exercice de ces droits doit être en tout temps compatible avec ces mêmes dispositions et en autant que les sanctions appliquées soient laissées à l'appréciation de l'arbitre.

5.04

Grève - Lock-out:

Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne pas recourir à aucune grève ou lock-out.

5.05

Renonciation:

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou son représentant. Conséquemment, telle renonciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

ARTICLE 6. SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat, et ce, pendant toute la durée de cette convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié embauché depuis le 1er janvier 1980 doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de cette convention.
- 6.03 Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le Syndicat en donne avis par écrit à l'Employeur et celui-ci doit, dans les trente (30) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que pendant ce délai, il ne se soit conformé à 6.01 et 6.02.
- 6.04 Nonobstant les prescriptions des articles 6.01, 6.02 et 6.03, l'Employeur n'est pas obligé de remercier de ses services un salarié qui est refusé, expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat, pour raison autre que pour raison monétaire; il est bien entendu toutefois que si l'Employeur décide de garder à son service un tel salarié, ce dernier devra cependant payer les cotisations syndicales à être déduites par l'Employeur, tout comme s'il était membre du Syndicat.
- 6.05 Précompte ou retenue syndicale:
- L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, compris dans l'unité de négociation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les trente (30) premiers jours du mois suivant, par chèque payable et adressé au trésorier du Syndicat, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.
- A l'occasion de la première retenue de la cotisation du Syndicat d'un nouveau salarié ou sur un avis écrit du Syndicat à l'Employeur de la réinstallation d'un ancien membre, l'Employeur retient le montant du droit d'entrée exigé par le Syndicat.

ARTICLE 7. REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 7.01 L'Employeur ou son repr snetant doit recevoir sur rendez-vous les repr sntants syndicaux; il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.
- 7.02 L'Employeur reconnaît le droit au repr sntant syndical, après avoir obtenu la permission du repr sntant patronal, de rencontrer un ou des salariés durant les heures régulières de travail afin de s'assurer que la convention est appliquée.
- 7.03 Le repr sntant syndical a également pour fonction d'enquêter sur tout grief et d'aider le ou les salariés dans la présentation et la discussion de leur grief. Avant de s'absenter de son travail pour s'occuper de griefs, le repr sntant syndical choisi pour soumettre le grief et le salarié visé par le dit grief doivent obtenir la permission de leur supérieur ou contremaître.

ARTICLE 8.

AFFICHAGE

8.01

Le Syndicat peut afficher dans les endroits réservés pour l'affichage de documents et sur des tableaux fournis par l'Employeur, les communications à ses membres ou les avis de convocation aux assemblées.

ARTICLE 9.METHODES ET REGLEMENTS DE GRIEFS

- 9.01 Pour la soumission d'un grief, le salarié concerné accompagné d'un représentant syndical, ou le Syndicat, soumet ledit grief par écrit à l'Employeur au soin du représentant patronal, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu. Copie de tel grief est remise au surintendant ou au contremaître.
- 9.02 Si l'Employeur ne rend pas sa décision écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la soumission du grief ou si le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage (Article 10).
- 9.03 Grief collectif:
Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et d'éviter des répétitions.
- 9.04 Entente:
Tout règlement à intervenir à la suite de grief peut faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.
- 9.05 Renseignements:
Aucun grief ne pourra être déposé après un mois de l'événement qui l'a fait naître.
- 9.06 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins que les parties ne conviennent par écrit de les prolonger ou de les mettre de côté.
- 9.07 Tout nouveau salarié est considéré à l'essai tant qu'il n'a pas acquis son droit d'ancienneté. L'Employeur peut, en tout temps, au cours de cette période, le remercier de ses services sans que le salarié puisse avoir recours à la procédure de grief quant à sa mise à pied ou à son congédiement. L'Employeur informe alors par écrit le Syndicat que tel salarié n'est plus à son emploi. Les conditions de travail du salarié à l'essai sont régies par la présente convention et sujettes à la procédure de grief, sauf dans le cas de congédiement ou de mise à pied.

ARTICLE 10.ARBITRAGE

10.01

Arbitrage:

1. Si l'Employeur ne rend pas de décision ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, selon la clause 9.02, le Syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage.
2. Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail.
3. La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

10.02

Pouvoirs de l'arbitre:

1. L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge approprier, en autant que le mode de preuve ou de procédure ne soit pas en contradiction avec les dispositions du Code du Travail. Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir de confirmer ou d'annuler la décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention.
2. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a les pouvoirs suivants:
 - a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur;
 - b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement, en totalité ou en partie, de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de suspension ou de congédiement, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité.
3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

10.03

Témoignage - Plaignant:

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise par le Syndicat à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer, et ce salarié n'est pas rémunéré durant telle absence.

10.04

Sentence arbitrale:

1. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti.
2. La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, sous pli recommandé; dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, ce délai étant alors réduit à quinze (15) jours.
3. A défaut de la décision de l'arbitre dans les délais prévus ci-dessus, le grief peut être déféré à un autre arbitre conformément aux dispositions de la convention. Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

10.05

Frais et honoraires d'arbitrage:

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part-égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 11

INFRACTION AUX LOIS DE LA CIRCULATION

11.01

Toute infraction aux lois de la circulation fédérales, provinciales ou aux règlements municipaux, due à la négligence d'un salarié, et entraînant une amende sera assumée par le salarié qui a commis l'infraction; ladite amende est remboursable à l'Employeur par tel salarié et déductible de sa paie hebdomadaire sauf dans le cas d'infractions relatives au poids.

ARTICLE 12. ANCIENNETE

12.01 L'ancienneté générale se définit comme la durée des services continus d'un salarié régulier dans la compagnie depuis sa date d'embauche.

12.02 Un salarié sera en approbation pendant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours travaillés à compter de sa date d'embauche. Pendant cette période, il ne pourra invoquer ni les règles d'ancienneté ni la procédure de griefs aux présentes. Après cette période d'approbation, il sera considéré comme un salarié régulier.

12.03 Durant sa période d'approbation seulement, un nouveau salarié recevra le taux régulier de salaire de sa classification apparaissant à l'annexe "B" des présentes, mais réduit de cinquante (\$0.50) cents de l'heure.

ARTICLE 13. REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

13.01 Minima de paie:

1. Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne sont pas requis, a droit à un minimum de quatre (4) heures continues payées au taux de salaire effectif, en autant qu'il accepte tout travail qui pourrait être exigé de lui si son travail régulier n'est pas disponible.
2. Tout salarié qui exécute un travail le samedi, le dimanche ou un jour férié payé a droit à un minimum de quatre (4) heures rémunérées au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%) ou de cent pour cent (100%), selon le cas.

13.02 Rappel:

Tout salarié rappelé au travail le même jour, après avoir quitté les lieux du travail, a droit pour ce rappel à une rémunération minimum de deux (2) heures à son taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

13.03 Taux horaire de salaire minima:

Les taux de salaire minima des salariés régis par la convention apparaissent à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

13.04 Taux de salaire réduit:

Aucun taux de salaire ne peut être réduit du fait de la mise en vigueur de la convention.

13.05 Paie des salaires:

Le salaire est payable par chèque le jeudi de chaque semaine pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise au salarié à son lieu de travail. Si le jour de paie est un jour férié, la paie est remise au salarié le jour ouvrable qui précède.

13.06 Bulletin de paie:

Le bordereau du chèque de paie ou le bulletin de paie doit mentionner les items suivants:

- a) Nom de l'Employeur;

- b) Nom et prénom du salarié;
- c) Date de la période de paie;
- d) Nombre d'heures régulières de travail;
- e) Nombre d'heures supplémentaires de travail;
- f) Taux de salaire effectif;
- g) Date du chèque;
- h) Montant des congés annuels payés calculé hebdomadairement;
- i) Salaire net et les retenues : autorisées.

13.07

Cessation d'emploi;

Tout salarié congédié, mis à pied ou abandonnant son emploi, doit recevoir le salaire auquel il a droit et tout document pertinent au moment de son départ.

ARTICLE 14. HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

14.01

La semaine régulière de travail est de quarante quatre (44) heures réparties à raison de cinq (5) jours de travail repartis comme suit:

LUNDI : 8 heures
MARDI : 9 heures
MERCREDI : 9 heures
JEUDI : 9 heures
VENDREDI : 9 heures

La présente clause ne doit pas être interprétée comme une garantie par l'Employeur d'un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou par semaine.

14.02

Les employés seront rémunérés un minimum de quatre (4) heures plus une demi-heure (1/2) de temps de lavage.

Tous les salariés entrent au travail sur appel.

14.03

EQUIPE DE NUIT:

Si l'employeur désire établir une équipe de nuit, les salariés faisant partie de cette équipe auront droit au taux de salaire effectif, majoré de dix (10) cent l'heure.

14.04

PERIODE DE REPOS - LOCAL:

Il est accordé à tous les salariés un repos équivalent à quinze (15) minutes le matin et quinze (15) minutes l'après-midi et ce, sans perte de salaire. Ces périodes de repos sont prises vers le milieu de chaque demi-journée de travail. Un local convenable et confortable est aménagé où les salariés peuvent se reposer ou manger pendant les périodes de repos et de repas. Ce local est muni de tables et de sièges en nombre suffisant pour le nombre de salariés qui l'utilisent.

14.05

1° Tout salarié a droit à une période d'une demi-heure (1/2) qui lui sera rémunérée pour prendre son repas du midi. La période de repas doit être prise entre onze (11) heures et treize (13) heures.

2° De même, tout salarié a droit à une période d'une demi-heure (1/2) non rémunérée pour prendre son repas, prise entre dix-sept (17) heure et dix-neuf (19) heure.

ARTICLE 15. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Règle générale:

Tout travail exécuté un samedi, un jour férié chômé ou en plus du nombre d'heures régulières journalières, est rémunéré au taux effectif majoré selon les dispositions de cet article.

15.02 Rémunération:

Tout salarié effectuant un travail en surtemps ou étant à la disposition de l'Employeur en temps supplémentaire sur les lieux du travail, est rémunéré de la façon suivante:

1. Tout travail exécuté en plus des heures régulières journalières prévues à l'article 14.01, ainsi que le samedi, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).
2. Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).
3. Tout travail effectué un jour férié payé est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

15.03 Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter un travail en temps supplémentaire, il est confié d'abord au salarié qui effectue habituellement ce travail.

15.04 Si plus d'un salarié est nécessaire, le travail est réparti équitablement entre les salariés déjà au travail et habituellement assignés à tel travail.



ARTICLE 16. CONGES STATUTAIRES

- 16.01 L'Employeur convient de reconnaître et d'observer comme congés statutaires rémunérés les jours suivants:
- Jour de l'An (1er janvier);
 - Vendredi Saint;
 - Fête Nationale (24 juin);
 - Fête du Travail;
 - Jour de l'Action de Grâces;
 - Fête de la Reine;
 - Noël;
- 16.02 Sont également des jours chômés et payés aux mêmes conditions et à raison de quatre (4) heures par jour, au taux régulier, la demie journée précédant le 1er janvier et la demie journée précédant la journée de Noël.
- 16.03 Les congés statutaires sont rémunérés à raison de la journée régulière de travail aux heures et au taux de salaire effectif de la fonction alors occupationnelle, à condition que le salarié ait travaillé le jour ouvrable de son Employeur précédant et le jour ouvrable de son Employeur suivant la fête (sauf permission accordée par l'Employeur).
- 16.04 Si l'un des jours statutaires énumérés à la clause 16.01 survient un samedi ou un dimanche, le jour de célébration proclamé à sa place par le Gouvernement fédéral ou provincial sera observé chômé et payé.

ARTICLE 17.CONGES ANNUELS PAYES - VACANCES ANNUELLES

17.01

1. Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) juillet de chaque année, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de service, mais avec un maximum de dix (10) jours, et rémunéré à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période de référence.
2. Dépendant de l'ancienneté, on applique les barèmes suivants:

<u>ANCIENNETE</u>	<u>N. DE SEMAINE</u>	<u>% alloué</u>
1-2-3- ans	2 semaines	4%
4-5-6-7- ans	2 semaines	6%
8-9- ans	3 semaines	7%
10 ans	4 semaines	8%

17-02

Prise de congés annuels payés.:

Tous les salariés doivent prendre leurs congés annuels pendant la période estivale de congés annuels stipulés au décret-ordonnance ou convention collective relative à l'Industrie de la Construction dans la province de Québec, pour la région de Québec, sauf ceux qui ont accepté de travailler durant cette période.

17-03

En tout temps, les congés annuels doivent être pris entre le premier (1er) juillet et le trente (30) juin de l'année suivante. Le salarié qui a droit à plus de deux (2) semaines de congés annuels payés devra prendre ceux-ci au cours des mois de décembre, janvier et février.

17-04

Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des congés annuels accumulés jusqu'à la date de son départ.

17-05

Pour fins de calcul de l'indemnité de congés annuels payés, la période de référence s'étend du premier (1er) juillet d'une année au trente (30) juin de l'année suivante.

ARTICLE 18.

CONGES SOCIAUX ET AUTRES

18.01

- a) Tout salarié, ayant acquis son droit d'ancienneté et étant au travail, a droit, à l'occasion du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille, de son père ou de sa mère, à trois (3) jours consécutifs de congé. Le salarié est rémunéré pour les jours ouvrables qui surviennent au cours d'une telle période.
- b) Tout salarié, ayant acquis son droit d'ancienneté et étant au travail, a droit à un congé de trois (3) jours à l'occasion du décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son père, de sa mère, de son petit-fils et de sa petite-fille.

18.02

A l'occasion de son mariage, un salarié ayant acquis son droit d'ancienneté et étant au travail, a droit à trois (3) jours de congé payés.

ARTICLE 19.

MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

19.01

Principe général:

Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois du Québec et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

19.02

Chambre de toilette:

L'Employeur doit aménager des chambres de toilette en nombre suffisant et fournir tous les accessoires nécessaires tels que savons, serviettes, etc.

19.03

1. Accessoires de sécurité:

Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la Loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement au contremaître ou au surintendant, par écrit, toute anomalie ou défectuosité du véhicule, de l'équipement ou de l'outillage.

2. Camions défectueux ou en réparation:

L'Employeur peut confier au conducteur dont le camion est défectueux ou en réparation un autre genre de travail; en refusant tel autre genre de travail, ce salarié met ainsi fin à ses heures journalières de travail.

19.04

Accidents de travail:

1. Lorsqu'un salarié se blesse gravement, il est secouru aussitôt. Conséquemment, tout salarié doit faire le nécessaire pour aider ce blessé et le transporter chez un médecin ou à l'hôpital, sans perte de salaire. L'Employeur doit rembourser, sur présentation d'un reçu, les frais additionnels de ce transport. Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital par ambulance et aux frais de l'Employeur.
2. Tout accident de travail doit être rapporté le jour même à l'Employeur par le blessé lui-même, ou s'il est dans l'impossibilité de le faire, par toute personne témoin de l'accident.

3. a) Lorsqu'un salarié subit un accident de travail, il est compensé pour le jour ouvrable non compensé par la Commission des Accidents du Travail, mais avec un maximum égal au nombre d'heures régulières selon la clause 14.01.
- b) Tout salarié qui, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, doit se présenter chez le médecin ou à l'hôpital pour recevoir des traitements additionnels, peut à cette fin, s'absenter du travail, après avoir fourni la preuve écrite à son contremaître. Ce salarié est rémunéré pour le nombre d'heures régulières perdues ce jour-là et non compensées par la Commission des Accidents du Travail.

19.05

Salle de repos et de repas:

L'Employeur fournit une salle où les salariés peuvent prendre leur repos et leur repas. Cette salle doit être suffisamment grande, propre et bien éclairée. Elle est munie de système de chauffage et de ventilation, le tout en conformité avec la Loi et les règlements des Etablissements Industriels et Commerciaux.

19.06

La compagnie paiera toutes amendes imposées à un salarié lorsqu'il sera prouvé que l'infraction est directement attribuable à une défectuosité mécanique.

Seules les infractions pouvant relever des lois ou règlements fédéraux, provinciaux ou municipaux et stipulés sur le billet de contravention remis au salarié ou la compagnie et précisant telles défectuosités mécaniques seront considérées.

ARTICLE 20 DUREE DE LA CONVENTION

20-01 La présente convention a effet à partir du premier (1er) janvier 1983 et demeure en vigueur jusqu'au trente et un (31) décembre 1985.

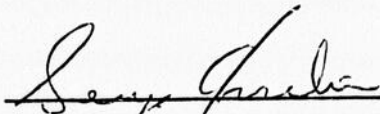
20-02 A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

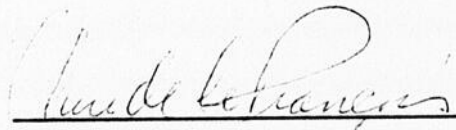
BEAUPORT, ce 18 ième jour du mois de novembre 1982.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
" LES BETONS ORLEANS INC."


LES BETONS ORLEANS INC.



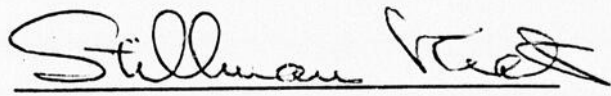
Serge Asselin



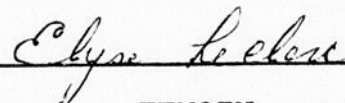
Claude Lefrançois, Président



Yvan Garneau



Stillman Keet, Directeur des opérations.



TEMOIN

ANNEXE " B "

Taux de salaire effectif

01-01-83

\$ 9.50

01-01-84

\$ 9.90

01-01-85

\$ 10.35