

No.

22337-02

NOM.

*bitou Québec*

*(Herbier Ciment St-Sauveur Inc)*

12-048

Q-22337-02

F.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

92 NOV 15 14 23

INTERVENUE

Le 22 octobre 1982

ENTRE

BETON QUEBEC

(Division de Ciment St-Laurent Inc.)



Ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

d'une part

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE GARAGE DE QUEBEC INC.

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

d'autre part

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1:00	Caractère représentatif des parties contractantes	1
2:00	But de la convention	2
3:00	Régime syndical	2
4:00	Droits de l'Employeur	6
5:00	Ancienneté	7
6:00	Procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage	10
7:00	Mesures disciplinaires	13
8:00	Non discrimination	15
9:00	Durée de travail	15
10:00	Salaires	20
11:00	Classification et réglementation	24
12:00	Vacances et autres congés	25
13:00	Mesures de sécurité	31
14:00	Assurance collective	33
15:00	Validité de la convention	34
16:00	Annexes	34
17:00	Durée de la convention	34
	Annexe "A" - Certificat d'accréditation	36
	Annexe "B" - Taux de salaire	38

- 1.01 Les parties plus haut désignées se déclarent autorisées à signer la présente convention collective de travail.
- 1.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire, en matière de conditions de travail, des salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec, le 30 avril 1957, tel qu'amendé et corrigé, le 7 septembre 1967 par la Commission des Relations de travail du Québec, le 21 août 1976 par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, et le 23 octobre 1981 par le Service du droit d'association, Ministère du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, ou par toute autre décision des juridictions compétentes.

L'accréditation syndicale apparaissant à l'annexe "A" fait partie intégrante de la convention.

1.03 Contrats à forfait

Le travail professionnel de réparation et d'entretien doit être exécuté par les salariés protégés par la présente convention.

Cependant, l'Employeur peut confier l'exécution d'une partie quelconque de son travail à d'autres salariés ou à des sous-contractants, en autant que ceci n'ait pas pour effet d'entraîner la mise à pied d'un ou de plusieurs autres salariés ou le congédiement de salariés régis par la présente convention.

Lorsque d'autres salariés de l'Employeur sont ainsi affectés à un travail régi par la présente convention, ceux-ci doivent consentir à la retenue par l'Employeur sur leur salaire de l'équivalent des cotisations syndicales régulières hebdomadaires; l'Employeur remet au Syndicat les sommes ainsi retenues conformément aux dispositions de la clause 3.02. Les conditions de travail établies par la présente convention ne s'appliquent pas à ces salariés.

1.03 (suite) Un salarié protégé par la présente convention ne peut exécuter un travail quelconque relevant de l'un ou l'autre des métiers de l'industrie de l'automobile à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur pour le compte de toute personne.

Un salarié ou l'Employeur qui se croit lésé par l'interprétation ou l'application de cet article 1.03, devra d'abord soumettre sa plainte à l'autre partie.

ARTICLE 2:00 BUT DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés.

ARTICLE 3:00 REGIME SYNDICAL

- 3.01
- a) Tout salarié à la présente convention, qui est actuellement membre du Syndicat ou qui le devient subséquentement, doit comme condition du maintien de son emploi, maintenir son adhésion syndicale pour la durée de la convention.
  - b) Tout nouveau salarié qui deviendra sujet de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de son embauchage et demeurer membre pour la durée de la présente convention.
  - c) Tout salarié qui refuse d'adhérer au Syndicat ou qui ne maintient pas son adhésion selon ce qui est prévu aux paragraphes a) et b) est sujet à être congédié sans autre cause. En cas de pareil défaut, le Syndicat donne avis à l'Employeur concerné et le congédiement doit prendre effet dans les quinze (15) jours suivant la réception, par poste certifiée, de cet avis à l'Employeur, avec copie expédiée au salarié concerné et selon les dispositions de l'article 10.08 de la présente convention.

3.02 Retenue syndicale

L'Employeur s'engage à retenir de la paie hebdomadaire de chaque salarié couvert par la présente convention, un montant égal à la cotisation syndicale régulière et spéciale et à remettre mensuellement la somme de telle cotisation syndicale, par chèque à l'ordre du Syndicat, au trésorier ou à toute autre personne désignée à cette fin par le Syndicat, entre le 1er et le 15 du mois suivant la perception de telles cotisations.

3.03 Informations

- a) L'Employeur convient de communiquer mensuellement au Syndicat, la liste des nouveaux salariés, avec la date de leur embauchage et l'adresse de chacun, ainsi que la classification et le taux de salaire de tels salariés.
- b) Au cours des trente (30) premiers jours ouvrables de l'emploi d'un nouveau salarié, l'Employeur donnera verbalement le nom, le numéro matricule et la classification du nouveau salarié au délégué d'atelier désigné par le Syndicat, au sein de l'équipe de ce nouveau salarié, afin de finaliser la documentation syndicale qui lui sera soumise.

3.04 Absences pour activités syndicales

- a) Tout représentant du Syndicat ou tout salarié, dûment autorisé par le Syndicat appelé à s'absenter du travail pour participer à des activités syndicales, reçoit de l'Employeur un permis de congé, avec une rémunération égale à son taux de salaire, y compris la prime d'équipe, pour les heures régulières qu'il aurait normalement travaillées, pour la durée de telle absence.

3.04 (suite) L'Employeur facturera, au début de chaque mois, le Syndicat, pour les montants ainsi déboursés en salaire durant le mois précédent. Le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture.

L'avis d'absence est communiqué, par écrit, à l'Employeur par le Syndicat au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance à moins de raison valable.

- b) Dans le cas où tel avis n'a pas été donné à cause d'une situation d'urgence ou pour toute autre raison valable, il peut y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat pour que tel permis d'absence soit accordé.
- c) A moins d'entente contraire, le Syndicat ne peut obtenir un permis d'absence pour plus d'un salarié par vingt (20) à la fois dans la même entreprise, mais pas plus d'un (1) par département.
- d) Toute demande par le Syndicat d'un permis d'absence pour un salarié doit être motivée par une activité légitime du Syndicat. La durée totale de ces absences ne peut excéder quinze (15) jours par année sauf dans le cas d'un ou des membres du Comité exécutif du Syndicat où le nombre de jours sera de quarante-cinq (45). Toutefois, quant au président et au secrétaire du Syndicat, l'Employeur et le Syndicat peuvent s'entendre pour leur permettre de s'absenter au-delà de cette limite de quarante-cinq (45) jours.
- e) Les règles ci-dessus prévues ne s'appliquent pas au cas d'absence pour fins de négociation et conciliation pour le renouvellement de la convention collective ou d'audition de griefs en arbitrage, à l'endroit des salariés concernés.

3.05 Absence pour charge publique

Tout salarié qui occupe une charge publique, tel que échevin ou commissaire d'écoles, peut s'absenter pour assurer sa présence aux réunions officielles de ces organismes, à condition qu'il en avise l'Employeur au moins un (1) jour ouvrable à l'avance. Il ne reçoit aucune rémunération pendant cette absence.

3.06 Affichage d'avis

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau, à la vue des salariés, pour y afficher les avis d'assemblées du Syndicat ou tout autre avis pour fin publicitaire syndicale, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses employés.

3.07 Délégué d'atelier

Le Syndicat peut désigner un (1) délégué d'atelier pour chaque équipe de travail.

Le nom de ce/ces délégué (s) est communiqué par écrit à l'Employeur et ne sera/ront reconnu (s) comme tel (s) par l'Employeur que sur réception de cet avis du Syndicat.

Le délégué d'atelier désigné par le Syndicat a pour fonction de représenter le Syndicat dans l'établissement et au sein de l'équipe pour laquelle il a été désigné.

Le délégué d'atelier, du fait de son mandat, ne doit être préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel.

3.07 (suite) Le délégué d'atelier peut, avec l'autorisation préalable de son supérieur immédiat, quitter, pour une période déterminée par ce dernier, son travail pour enquêter à l'intérieur de l'établissement de toute plainte ou de tout grief qui lui est soumis.

Tout salarié convoqué au bureau de l'Employeur, pour une raison d'ordre disciplinaire, peut requérir la présence de son délégué d'atelier, ou d'un témoin en l'absence de celui-ci.

Aussi, dans l'exercice de ses fonctions syndicales, tout délégué d'atelier, ainsi convoqué, peut requérir la présence du ou des salariés concernés pour toute discussion avec l'Employeur ou le gérant concernant l'application de la discipline.

3.08 Représentant syndical

Tout représentant autorisé du Syndicat a accès, pendant les heures régulières d'affaires, à chaque établissement pourvu qu'il ait préalablement informé l'Employeur ou son représentant de sa visite.

ARTICLE 4:00 DROITS DE L'EMPLOYEUR

4.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit:

- a) d'administrer et gérer l'entreprise ou les commerces dans lesquels il est engagé, y compris le droit d'augmenter, limiter, diminuer ou cesser ses opérations;
- b) de promouvoir dans son établissement l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- c) d'embaucher et de diriger son personnel;
- d) dans l'exercice de ses droits de gérance, pour la bonne direction de l'entreprise et la protection de biens confiés au salarié, l'Employeur a le droit d'émettre des règlements d'atelier.

- 4.01 (suite) Toutefois, le délégué d'atelier reçoit une (1) copie desdits règlements d'atelier avant leur mise en application, et l'Employeur en affiche une (1) copie pour informer les salariés.
- 4.02 Les dispositions de l'article 4.01 n'affectent en rien les droits et devoirs des parties établis par les autres clauses de la présente convention.

ARTICLE 5:00 ANCIENNETE

- 5.01 a) L'ancienneté signifie la durée des services continus d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son embauchage.

b) Acquisition du droit d'ancienneté

Tout salarié assujetti à la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après trois (3) mois de travail effectif pour son Employeur à l'intérieur d'une période de neuf (9) mois. L'ancienneté compte alors depuis la date du premier embauchage.

5.02 Accumulation - conservation

1. Dans le cas de maladie ou d'accident, autre qu'une maladie industrielle ou un accident de travail, le salarié accumule son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.
2. L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas d'absence prévue par la convention ou autorisée par l'Employeur, de maladie industrielle ou d'accident de travail.
3. Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, le salarié accumule son ancienneté pour une période égale à la durée de son service continu jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois, et pour une période de vingt-quatre (24) mois pour le salarié ayant plus de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté.

5.03 Application de l'ancienneté

L'ancienneté prévaut dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre, tels que les promotions, permutations, les mises à pied et les ré-embauchages, et l'Employeur convient d'accorder la préférence au salarié qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il soit apte à remplir les exigences de la tâche disponible.

5.04 Déplacement à une fonction hors de l'unité de négociation

Un salarié affecté à une fonction non comprise dans l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période de douze (12) mois à compter de son affectation.

Il peut, avant l'expiration de ce délai de douze (12) mois revenir à l'intérieur de l'unité de négociation, à sa fonction antérieure ou à toute autre fonction que son ancienneté et ses capacités lui permettent d'occuper, dans l'unité de négociation.

S'il ne revient pas avant l'expiration de ce délai à une fonction comprise à l'intérieur de l'unité de négociation, il perd tous ses droits d'ancienneté.

5.05 Liste d'ancienneté

- 1) Le 1er mai et le 1er novembre de chaque année, l'Employeur prépare une liste d'ancienneté pour les salariés de l'unité de négociation.

Cette liste mentionne le nom, le numéro de matricule, le statut (occupation) de chaque salarié, l'ancienneté du salarié. Cette liste doit être affichée pendant dix (10) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage et une copie doit être transmise au Syndicat.

## 5.05 (suite)

- 2) Dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste d'ancienneté, un salarié ou le Syndicat peut demander une rectification, sujet à leur droit de loger un grief suivant les dispositions de l'article 6:00. Après ce délai, la liste est considérée définitive et lie les parties jusqu'à ce que des changements surviennent suite à un nouvel affichage ou à une rectification convenue entre les parties ou ordonnée par l'arbitre. Dans ce cas, la nouvelle liste est définitive et lie les parties jusqu'à un nouvel affichage. Tout amendement subséquent ne peut être effectué qu'avec le consentement des deux (2) parties.

## 5.06

Perte d'ancienneté

Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

1. Une démission volontaire de son emploi;
2. Un congédiement pour cause juste et suffisante;
3. Pour une absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie industrielle ou d'un accident de travail, si cette absence excède une période de vingt-quatre (24) mois à moins d'entente contraire entre les parties;
4. Une mise à pied pour une période égale à la durée de son service continu jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois, et pour une période de vingt-quatre (24) mois pour le salarié ayant plus de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté.
5. Pour refus du salarié de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis de rappel au travail, signifié à la dernière adresse fournie par le salarié, ou pour son défaut d'informer l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cet avis, de son retour au travail dans le délai susdit.

ARTICLE 6:00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE6.01 Plainte

Lorsqu'un salarié ou le délégué d'atelier ou le représentant syndical a une plainte à formuler, il la soumet verbalement à l'Employeur ou à son représentant autorisé et une réponse verbale lui sera donnée.

Une plainte ne constitue pas un grief.

6.02 Grief

Un grief est une mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

Tout grief peut être soumis pour enquête et règlement conformément à la procédure énoncée ci-dessous:

Dans tous les cas, le salarié doit soumettre préalablement son grief au Syndicat qui avisera.

A) Première étape

Tout salarié seul ou par l'intermédiaire de son délégué d'atelier ou de son représentant syndical ou le Syndicat, peut soumettre un grief par écrit, à l'Employeur ou à son représentant autorisé dans les dix (10) jours ouvrables de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou du moment où il a raisonnablement pu prendre connaissance des faits.

B) Deuxième étape

L'Employeur ou son représentant autorisé devra, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception de la communication

## 6.02 (suite)

- B) de la soumission écrite du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté à celui qui aura soumis le grief.

## 6.03

Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels mais de même nature sont soulevés, ils peuvent, dans le délai de dix (10) jours ouvrables prévu au paragraphe A) de la clause 6.02, être soumis, par un écrit commun, par le Syndicat à la première étape, à l'Employeur ou à son représentant autorisé, pourvu que l'écrit commun soit signé par au moins un (1) des salariés impliqués et par le délégué d'atelier.

## 6.04

Délais d'appel à l'arbitrageArbitrage

1. A défaut d'entente, le Syndicat ou l'Employeur peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 6.02, deuxième (2ième) étape.
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 100 du Code du Travail.
3. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

6.05 Pouvoirs de l'arbitre

1. L'arbitre est le maître de la procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir soit de confirmer, soit d'annuler la décision de l'Employeur. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention.
2. Cependant, l'arbitre n'a pas autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la convention.
3. Dans les cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour:
  - a) maintenir le congédiement ou la mesure disciplinaire; ou
  - b) annuler le congédiement ou la mesure disciplinaire; ou
  - c) rendre toute autre décision qu'il jugera équitable dans les circonstances;
  - d) ordonner la réinstallation du salarié avec ou sans perte de salaire.

6.06 Témoin-plainant

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer, sans aucune perte de salaire, pour la durée de l'audition. Dans ce cas, l'article 3.04 a) de la présente convention, s'applique mutatis mutandis.

6.07 Renseignements

Lors de l'audition devant l'arbitre, les parties conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige, sans préjudice à leur preuve respective.

6.08 Sentence arbitrale

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. Cette sentence doit être exécutée dans les quinze (15) jours de sa signification aux parties.

6.09 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 parts égales, les honoraires et dépenses de l'arbitre.

6.10 L'Employeur peut soumettre au Syndicat, un grief écrit et à défaut d'entente, le soumettre à l'arbitrage. En pareil cas, les dispositions prévues à l'article 6:00 Procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage, s'appliquent mutatis mutandis.

6.11 Grève ou lock-out

Toute grève ou lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 7:00 MESURES DISCIPLINAIRES7.01 Le droit

- 1) Sous réserve des dispositions de l'article 6:00, Procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage, l'exercice du pouvoir disciplinaire appartient à l'Employeur et à cette fin, l'Employeur peut réprimander verbalement ou par écrit, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

## 7.01 (suite)

- 2) Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement de griefs et de l'arbitrage.

7.02 Avis d'imposition de mesures disciplinaires

L'Employeur enverra au Syndicat, une copie de toute mesure disciplinaire écrite (réprimande, suspension, congédiement), inscrite au dossier du salarié en même temps que la mesure est inscrite au dossier du salarié concerné avec les précisions à ce sujet.

Tel avis au salarié devra lui être remis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire.

7.03 Prescription du droit

Toute mesure disciplinaire ou réprimande verbale doit être automatiquement effacée du dossier du salarié douze (12) mois après son inscription.

7.04 Dossier du salarié:  
Consultation du dossier:

Tout salarié a le droit de consulter son dossier officiel, durant les heures régulières de bureau, pour ce faire, il peut être accompagné de son représentant syndical ou de son délégué d'atelier. Toute inscription de nature non disciplinaire, au dossier du salarié, ne peut faire l'objet d'un grief.

7.05 Signature d'un rapport disciplinaire

Si un salarié signe un accusé réception ou un document à l'effet qu'il en prend connaissance, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en est ainsi informé. L'Employeur doit alors transmettre, au Syndicat, copie d'un tel document.

ARTICLE 8:00 NON DISCRIMINATION

8.01 L'Employeur ne doit exercer des mesures disciplinaires contre un salarié, un délégué syndical, dans les cas suivants:

- à cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique.

ARTICLE 9:00 DUREE DE TRAVAIL

9.01 La semaine normale de travail est de quarante-deux heures et demie (42½) réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale de travail est de huit heures et demie (8½) réparties entre sept heures et trente (7:30) et dix-sept heures (17:00).

Les salariés ont droit à une interruption d'une (1) heure continue non rémunérée pour le repas du midi.

9.02 Période de repos

Tout salarié a droit au cours de chaque demi-journée de travail, durant la journée normale ou en surtemps, à une période de repos de quinze (15) minutes pour prendre une collation, et ce, sans perte de salaire.

9.02 (suite) Le salarié a également droit à telle période de repos après avoir accompli de (2) heures de travail, lorsqu'il est appelé à continuer son travail à la fin d'une demi-journée de travail, et que son travail doit se poursuivre au-delà de ces deux (2) heures.

L'Employeur est tenu de mettre à la disposition du salarié un service de collation convenable équivalent au service de cantine mobile, en autant que faire se peut.

9.03 Le temps alloué à un salarié pour le repas ou casse-croûte est de une (1) heure, et l'Employeur ne peut le forcer à travailler plus de cinq (5) heures entre chaque repas.

9.04 Dispositions relatives à la deuxième équipe:

- a) L'Employeur peut organiser une deuxième (2ième) équipe en payant une prime de dix pourcent (10%) du nouveau taux en vigueur à la signature de cette convention. Toutefois, la prime ainsi consentie n'augmentera pas, même si d'autres augmentations du taux horaire sont prévues à cette convention.

Cette équipe doit être constituée pour une durée minimum d'un (1) mois. La journée régulière de travail pour cette équipe sera de huit heures et demie ( $8\frac{1}{2}$ ), du lundi au vendredi inclusivement avec une interruption d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) pour le repas. Selon les besoins et l'efficacité des opérations, l'Employeur pourra fixer le début de la journée régulière de travail de cette deuxième équipe entre 13:00 heures et 17:00 heures, et ce, pour une durée minimum d'un (1) mois. De plus, si l'Employeur veut modifier le début de la journée régulière de travail de la deuxième équipe, il doit en aviser les salariés concernés au moins une (1) semaine avant l'entrée en vigueur de cette modification.

## 9.04 (suite)

- b) L'Employeur peut dans le cas des salariés mentionnés au paragraphe a), organiser une troisième (3ième) équipe de travail après entente avec le Syndicat.

Dans un tel cas, l'Employeur paie aux salariés affectés à cette équipe, une prime de onze pourcent (11%) du nouveau taux en vigueur à la signature de cette convention. Toutefois, la prime ainsi consentie n'augmentera pas même si d'autres augmentations du taux horaire sont prévues à cette convention.

La période de repos prévue au paragraphe 9.02 s'applique mutatis mutandis au présent paragraphe.

## 9.05

Transfert d'une équipe à l'autre

- a) Tout salarié travaillant sur une équipe autre que l'équipe de jour, peut faire valoir ses droits d'ancienneté, en cas d'ouverture d'emploi, pour être transféré sur l'équipe de jour pourvu qu'il en ait fait la demande et qu'il soit qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.
- b) Lors de l'établissement de toute équipe additionnelle à l'équipe de jour, tout salarié peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir l'une ou l'autre des équipes de travail en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Un salarié ayant réclamé, en vertu de ses droits d'ancienneté, d'être affecté à une équipe de travail, ne peut réclamer un transfert sur une autre équipe sans qu'il y ait une ouverture, tel que prévu au paragraphe a) du présent article.

## 9.06

Réduction de la semaine régulière

L'Employeur qui, en dehors des limites des heures spécifiées à cette convention, réduirait la semaine régulière de travail, devrait accorder la pleine compensation de salaire pour toutes les heures réduites.

9.07 Le travail supplémentaire

Le travail supplémentaire est volontaire. Dans la mesure du possible, il doit être réparti équitablement entre tous les salariés capables de faire le travail requis. Si un travail particulier doit être poursuivi en continuité après les heures normales, il doit être offert au salarié qui a déjà commencé tel travail.

Le temps supplémentaire est distribué aux salariés par occupation et par rotation, en tenant compte de l'ancienneté.

Le salarié qui refuse du temps supplémentaire ou qui ne peut faire du temps supplémentaire lorsque requis perd alors son tour de rotation.

9.08 A taux et demi

Tout travail supplémentaire en dehors des limites de la journée régulière de travail est rémunéré à taux et demi, excepté lorsque le taux double s'applique.

9.09 A taux double

Le taux double est payé pour tout travail excédant trois (3) heures consécutives de temps supplémentaire. Ce taux double s'applique tant et aussi longtemps que le salarié n'a pas eu huit (8) heures consécutives de repos.

Tout travail supplémentaire exécuté le dimanche et les fêtes chômées est rémunéré à taux double.

9.10 Fêtes chômées

Les jours suivants sont des jours de congés chômés:

- Le Jour de l'An;
- le 2 janvier;
- le Vendredi Saint;
- la Saint-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâces;
- le 24 décembre;
- le Jour de Noël;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre.

Jours fériés chômés payés reportés

Si l'une de ces fêtes tombe un jour non ouvrable, elle est reportée au premier jour ouvrable qui la suit, sauf entente contraire. Ces fêtes reportées sont alors considérées comme jours fériés chômés payés.

Si l'une de ces dites fêtes est portée à un autre jour ou à une autre date par l'autorité publique compétente, ce changement s'applique de droit.

9.11 Fêtes chômées et payées

- a) Ces jours fériés susmentionnés seront des congés chômés et payés et un salarié recevra pour <sup>5</sup> tels jours son taux régulier d'une journée normale de travail pour les jours fériés prévus au paragraphe 9.10.

9.11 (suite) Les jours fériés susmentionnés ne seront payés qu'aux salariés ayant travaillé la moitié de leur équipe complète, les jours ouvrables déclarés comme tels précédant et suivant le jour férié.

Toutefois, si un salarié n'a pas travaillé les jours ouvrables déclarés comme tels, précédant et suivant le jour férié pour cause de congé sans solde, d'absence motivée, de congés autorisés par la convention ou de mise à pied, il aura droit au congé payé pourvu qu'il ait travaillé au moins une journée dans les deux (2) semaines précédant chaque jour férié.

b) Il est entendu que le jour de calendrier où commence le travail de tel salarié sert à désigner la journée régulière de travail de ce salarié, lorsque celle-ci se poursuit le jour de calendrier suivant.

#### ARTICLE 10:00 SALAIRES

10.01 Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est à base de taux horaires.

10.02 L'Employeur peut accorder au salarié qui lui en fait la demande, un congé sans solde d'une durée d'un mois, annuellement. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable au salarié qui désire se perfectionner relativement à sa profession.

10.03 Salaire minimum

Les taux de salaire minimum pour les occupations régies par la présente convention apparaissent à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de la convention.

10.04 Dispositions générales salaires

Les taux de salaire supérieurs à ceux de la présente convention ne peuvent être diminués, en autant que le salarié exerce la même fonction; toutefois, dans le cas d'un salarié qui, en raison de son âge, de son état de santé, ou pour toute autre raison particulière, est incapable de continuer à remplir sa tâche habituelle avec un rendement normal, l'Employeur et le Syndicat peuvent, par entente mutuelle établir un taux de salaire différent de ceux qui figurent à l'échelle des salaires de la présente convention.

10.05 Sauf dans le cas d'impossibilité physique, l'Employeur remet la paie aux salariés, le jeudi avant-midi, et dans le cas des salariés de la deuxième (2ième) équipe, il la remet le mercredi soir, et ce, en derniers ayant cours légal au Québec.

10.06 A l'occasion de la paie hebdomadaire, les informations suivantes doivent être données au salarié.

La rémunération du salarié doit lui être versée en espèces ou par chèque sous enveloppe scellée. Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie ou sur un bulletin de paie distinct, soit:

1. le nom de l'Employeur;
2. les nom et prénom du salarié;
3. l'identification de l'emploi du salarié;
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
5. le nombre d'heures payées au taux normal;
6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
7. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
8. le taux du salaire ;
9. le montant du salaire brut;
10. la nature et le montant des déductions opérées;
11. le montant du salaire net versé au salarié.

10.07 Tout salarié a droit à une garantie minimum de travail égale à sa semaine régulière de travail rémunérée à taux régulier. Cependant, tout salarié qui s'absente de son travail pour quelque raison que ce soit, verra sa garantie diminuée au prorata des heures d'absence.

10.08

Avis

- A) Sauf dans les cas de force majeure, l'Employeur qui veut se libérer des services d'un salarié ayant acquis son droit d'ancienneté, doit lui donner un avis, selon la procédure suivante:
- 1) pour un salarié ayant travaillé de cinq (5) à vingt (20) jours ouvrables consécutifs, incluant les jours payés en vertu de la convention collective, ne recevra aucun avis;
  - 2) pour un salarié ayant travaillé de vingt et un (21) à quarante (40) jours ouvrables consécutifs, incluant les jours payés en vertu de la convention collective, recevra un avis d'une (1) semaine;
  - 3) pour un salarié ayant travaillé plus de quarante (40) jours ouvrables consécutifs, incluant les jours payés en vertu de la convention collective, recevra un avis de deux (2) semaines;
- B) Tout salarié rappelé au travail sera assuré de cinq (5) jours consécutifs de travail avant d'être mis à pied, sans préavis;
- C) Sont aussi considérés comme jours travaillés, les jours d'absence pour activités syndicales ou les jours d'absence autorisés par l'Employeur.

Il est entendu que les autres jours d'absence ne peuvent être considérés comme des jours travaillés.

## 10.08 (suite)

- D) Si l'Employeur ne donne pas tel avis de mise à pied, ou donne un avis insuffisant, ce salarié peut réclamer l'équivalent de son salaire régulier, pour les heures normales de travail, pour la durée de l'avis ou pour la partie de la durée de l'avis dont il a été privé, suivant le cas. De même, le salarié qui veut quitter son emploi doit donner un tel avis à l'Employeur, à moins d'entente contraire avec ce dernier.

Nonobstant ce qui précède, le salarié suspendu pour mesures disciplinaires ou congédié pour cause n'a pas droit à cet avis.

## 10.09

Costumes

Par un contrat de service, les costumes, uniformes spéciaux et salopettes sont fournis, blanchis et payés par l'Employeur. Chaque salarié est responsable des vêtements qui lui sont confiés.

## 10.10

Rappel au travail

Tout salarié rappelé au travail, après avoir quitté l'établissement, est payé au taux de temps supplémentaire applicable mais cette rémunération ne peut être inférieure à trois (3) heures de travail au taux de temps et demi.

Tout salarié rappelé au travail entre 0:00 heures et sept heures et trente (7:30) est payé au taux de temps supplémentaire applicable, mais cette rémunération ne peut être inférieure à trois (3) heures de travail au taux de temps double.

## 10.11

Tout salarié qui se rend à son travail aux heures ordinaires, et qui doit attendre qu'on l'emploie, doit être payé pour tout ce temps d'attente.

10.12 Dispositions relatives au système métrique

Advenant le cas où le travail exécuté par les salariés couverts par cette convention requiert de l'outillage métrique, selon le programme d'aide mis en vigueur à cet effet par la Commission Métrique Canada, l'Employeur accepte de rembourser aux salariés un montant égal au montant que tout salarié aura reçu du Gouvernement Fédéral, selon le programme ci-haut mentionné, en remplacement ou en achat d'outils métriques nécessaires pour l'exercice de son métier selon l'attestation de l'Employeur.

10.13 Lorsque l'Employeur désigne un ou des chefs d'équipes, ce/ces salarié (s) ainsi désigné (s) reçoit (reçoivent) une prime de cinquante cents (\$0.50) l'heure.

ARTICLE 11:00 CLASSIFICATION ET REGLEMENTATION

11.01 Les parties conviennent:

- a) d'étudier conjointement les problèmes de classification et réglementation d'apprentissage;
- b) de maintenir le régime de classification actuel chez les hommes de métier, jusqu'à ce qu'un autre régime ait été convenu entre les parties;
- c) de maintenir en vigueur le règlement limitant l'embauchage de pas plus d'un (1) apprenti par compagnon, jusqu'à une entente contraire entre les parties.
- d) L'Employeur reconnaît les cartes de qualification du Comité Paritaire de l'Automobile de la région de Québec présentes et futures émises à la suite d'un examen du Comité Paritaire ainsi que celles émises par ce même comité paritaire pour les mécaniciens spécialisés de moteur diesel.

## 11.01 (suite)

- e) Les frais d'examens en vue de l'obtention, par le salarié ayant acquis son ancienneté, d'un certificat de qualification (carte de compétence) sont assumés une fois l'an par l'Employeur.

ARTICLE 12:00 VACANCES ET AUTRES CONGES12.01 Eligibilité aux vacancesa) Moins d'un (1) an de service

Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a moins d'un (1) an de service continu, bénéficie à titre de vacances annuelles, d'un congé d'une durée minimale équivalent à autant de journées qu'il a de mois de service continu dans les douze (12) mois précédant le 1er mai, mais n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier.

b) Un (1) an de service

Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a un (1) an et plus de service continu et complété, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimale de deux (2) semaines complètes.

c) Cinq (5) ans de service

Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a cinq (5) ans et plus de service continu et complété, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimale de trois (3) semaines complètes.

d) Dix (10) ans de service

Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a dix (10) ans et plus de service continu et complété, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimale de quatre (4) semaines complètes.

## 12.01 (suite)

e) Quinze (15) ans de service

Tout salarié qui, au 1er mai de l'année a quinze (15) ans et plus de service continu et complété, bénéficie de vacances annuelles d'une durée minimale de cinq (5) semaines complètes.

12.02 A) Rémunération de vacances

1. Le salarié qui a droit à moins de deux (2) semaines complètes de vacances, recevra une rémunération de vacances égale à sa journée régulière de travail payée à son taux de salaire réel pour chacune des journées de vacances auxquelles il a droit, ou quatre pourcent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances; le plus avantageux des deux (2) calculs s'applique au bénéfice du salarié.
2. Le salarié qui bénéficie de deux (2) semaines complètes de vacances, recevra une rémunération égale à quatre pourcent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances, mais jamais moins que la rémunération de deux (2) semaines régulières de travail, à son taux réel à la date de sa prise de vacances; le plus avantageux des deux (2) calculs s'applique au bénéfice du salarié.

S'il y a rémunération à pourcentage (%) tel que stipulé au paragraphe ci-haut, on doit ajouter, en plus la rémunération du salaire réel payé au salarié concerné et ce, pour chaque semaine de vacances dont il a droit.

3. Le salarié qui bénéficie de trois (3) semaines complètes de vacances, recevra une rémunération égale à six pourcent (6%) du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances, mais jamais moins que la rémunération de trois (3) semaines régulières de travail à son taux réel à la date de sa prise de vacances; le plus avantageux des deux (2) calculs s'applique au bénéfice du salarié.

12.02 (suite) S'il y a rémunération à pourcentage (%), tel que stipulé au paragraphe ci-haut, on doit ajouter, en plus la rémunération du salaire réel payé au salarié concerné et ce, pour chaque semaine de vacances dont il a droit.

4. Le salarié qui bénéficie de quatre (4) semaines complètes de vacances recevra une rémunération égale à huit pourcent (8%) du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances, mais jamais moins que la rémunération de quatre (4) semaines régulières de travail à son taux réel à la date de sa prise de vacances; le plus avantageux des deux (2) calculs s'applique au bénéfice du salarié.

S'il y a rémunération à pourcentage (%), tel que stipulé au paragraphe ci-haut, on doit ajouter, en plus, la rémunération du salaire réel payé au salarié concerné et ce, pour chaque semaine de vacances dont il a droit.

5. Le salarié qui bénéficie de cinq (5) semaines complètes de vacances, recevra une rémunération égale à dix pourcent (10%) du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril précédant la qualification aux vacances, mais jamais moins que la rémunération de cinq (5) semaines régulières de travail à son taux réel à la date de sa prise de vacances; le plus avantageux des deux (2) calculs s'applique au bénéfice du salarié.

S'il y a rémunération à pourcentage (%), tel que stipulé au paragraphe ci-haut, on doit ajouter, en plus, la rémunération du salaire réel payé au salarié concerné et ce, pour chaque semaine de vacances dont il a droit.

6. Nonobstant les sous-paragraphe 1,2,3,4 et 5 qui précèdent, seul le salarié qui a travaillé au moins neuf (9) mois entre le 1er mai et le 30 avril précédant la date de qualification aux vacances, bénéficie du choix du mode de calcul de sa rémunération de vacances. Le salarié qui a été absent trois (3) mois ou plus entre le 1er mai et le 30 avril précédant la date de qualification aux vacances a droit, à titre de rémunération de vacances, à quatre pourcent (4%), six

## 12.02 (suite)

6. pourcent (6%), huit pourcent (8%) ou dix pourcent (10%), suivant le cas, du salaire gagné durant cette période de douze (12) mois.

12.02 B) Prise de vacances

1. A moins d'entente contraire entre le Syndicat et l'Employeur, les vacances annuelles sont prises de la façon suivante:

La première et deuxième semaine: entre le 1er mai et le 15 octobre.

2. A moins qu'une entente, tel que prévu au paragraphe 1., n'intervienne, entre le Syndicat et l'Employeur:
  - a) pour chaque semaine de vacances, l'Employeur donne préférence à chaque salarié selon l'ordre d'ancienneté. Dans le cas où le salarié bénéficie de deux (2) semaines de vacances ou plus, ces deux (2) semaines peuvent être prises d'une façon consécutive si le salarié le désire;
  - b) l'Employeur donne chaque semaine de vacances au choix du salarié établi par ordre d'ancienneté. Cependant, les troisième (3ième), quatrième (4ième) et cinquième (5ième) semaines de vacances ne peuvent être prises tant et aussi longtemps qu'il y a un ou des salariés ayant droit à une (1) ou deux (2) semaines de vacances et qui ne les ont pas encore prises.

Nonobstant les dispositions précédentes, pas plus de vingt-cinq pourcent (25%) des salariés ne peuvent exiger de prendre leurs vacances en même temps.

12.03 Paiement des vacances

Tout salarié reçoit sa rémunération de vacances au moment de son départ en vacances.

12.04 Départ

- a) Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour juste cause, reçoit, au moment de son départ, la rémunération de vacances acquises avant le 1er mai précédent qui n'ont pas été prises, plus quatre pourcent (4%), six pourcent (6%), huit pourcent (8%) ou dix pourcent (10%), des gains totaux gagnés depuis tel 1er mai, selon le cas.
- b) Nonobstant le paragraphe a), le salarié qui quitte son Employeur sans donner l'avis de départ requis selon le paragraphe 10.08, n'a droit qu'au remboursement prévu par la loi sur les Normes du Travail.

12.05 Si l'une ou plusieurs fêtes chômées et payées tombent pendant la période de prise de vacances annuelles de tout salarié, celui-ci a droit à autant de jours additionnels de vacances qu'il a de telles fêtes ou au paiement de telles fêtes si l'intéressé le désire.

S'il choisit dans un tel cas de prendre un ou plusieurs jours additionnels de vacances, il doit en aviser son contremaître avant son départ pour vacances.

12.06 Congés sociaux

Tout salarié a droit aux congés sociaux suivants:

- a) A l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant: quatre (4) jours ouvrables de congés payés à son taux de salaire effectif.
- b) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur: trois (3) jours consécutifs pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, soit la journée des funérailles et les deux jours qui précèdent, ou le jour qui précède et celui qui suit.

## 12.06 (suite)

- c) A l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, deux (2) jours; de son beau-frère ou de sa belle-soeur, un (1) jour: pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables entre le décès et les funérailles inclusivement.
- d) A l'occasion du décès d'un salarié régi par cette convention, un (1) jour de congé payé est accordé à un membre du Syndicat, désigné à l'avance par celui-ci, dans le but d'assister aux funérailles du salarié décédé.
- e) A l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption légale certifiée d'un enfant, à un (1) jour de congé payé à son taux de salaire régulier.

Ces jours de congés prévus aux paragraphes a), b), c), d) et e) ci-dessus, ne sont rémunérés aux taux de salaire effectif du salarié pour ses heures régulières de travail qu'à la condition que le salarié ait complété une période de trente (30) jours ouvrables.

Aucune remise n'est versée pour des décès survenus pendant que le salarié prend ses congés annuels payés.

Il est convenu qu'une preuve suffisante du décès doit être fournie par le salarié à l'Employeur.

## 12.07

Congés-maladie

Tout salarié ayant complété sa période de probation a droit pour la durée de la convention à une journée de maladie par deux (2) mois de travail pour l'Employeur.

12.07 (suite) Pour obtenir le remboursement d'un congé de maladie, le salarié doit, le jour même de son absence au travail et au début de sa journée régulière de travail, communiquer avec l'Employeur pour l'informer de sa maladie.

Au 1er juillet de chaque année, un salarié peut réclamer le remboursement des journées de maladie accumulées et non utilisées pour fins de maladie.

Le 1er décembre de chaque année, l'Employeur rembourse au salarié les journées de congé de maladie accumulées et non utilisées pour fins de maladie qui n'ont pas été remboursées.

Un salarié mis à la retraite ou un salarié qui quitte son emploi, a droit au remboursement des jours de congé de maladie accumulés. Un salarié congédié pour cause n'a pas droit aux jours de congé de maladie accumulés.

A la signature de la convention, le salarié conserve les journées de maladie non utilisées.

#### ARTICLE 13:00 MESURES DE SECURITE

13.01 a) La Compagnie et le Syndicat acceptent de collaborer ensemble pour atteindre un niveau élevé de sécurité et d'hygiène et réduire le nombre d'accidents de travail et de maladie industrielle.

b) Rémunération le jour de l'accident

L'Employeur paie à tout salarié accidenté au travail, le salaire perdu de la façon suivante:

a) toute la journée où l'accident est survenu;

- 13.01 (suite) b) le temps perdu par la suite, pour des visites faites et exigées par l'Employeur ou le médecin et pour lesquelles la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail ne verse aucune compensation.

Cependant, pour qu'un salarié ait droit aux bénéfices susmentionnés, il faut que cet accident soit conforme à l'article 3, paragraphe 1 a) et b) de la Loi des Accidents du Travail de Québec.

Il faut de plus, pour bénéficier des dispositions de cette clause, que le salarié communique avec le service santé aussitôt que le médecin ou l'hôpital le libère, pour l'informer de la date où il pourra se présenter au travail.

c) Accidents de travail

2

Dans le cas d'accidents de travail ou de maladie industrielles subies à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit de l'Employeur une avance telle que stipulée par la Loi de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

Toutefois, le salarié doit autoriser la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail à émettre le chèque conjointement au nom de l'Employeur et accepter d'endosser ledit chèque, pour ce qui a trait aux prestations qui lui ont déjà été versées par son Employeur.

L'Employeur remettra annuellement un rapport détaillé de la partie non imposable relativement au bénéfice d'indemnité des accidents du travail, et ceci, pour fins d'impôt.

1

- 13.02 L'Employeur est tenu de reprendre sans délai à son service, le salarié qui a acquis son droit d'ancienneté et qui a subi un accident de travail ou a été victime d'une maladie industrielle, si le rapport médical du médecin traitant autorise le salarié à reprendre son travail.

ARTICLE 14:00 ASSURANCE COLLECTIVE

- 14.01 L'Employeur contribue pour un montant maximum de quatre dollars et cinquante (\$4.50) par semaine pour chaque salarié assuré qui reçoit un salaire, la contribution du salarié devant être au moins égale à celle de l'Employeur.

Cette somme est remise au Syndicat une fois par mois dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant.

Cette somme est utilisée par le Syndicat pour acheter de l'assurance collective, pour les salariés régis par cette convention.

- 14.02 Retenue de la contribution

Sur réception d'une autorisation écrite de tout salarié et tant et aussi longtemps que cette autorisation est maintenue, l'Employeur déduit de la paie de tel salarié, la contribution à l'assurance collective et en donnant le détail des déductions en fait remise au Syndicat.

- 14.03 Le Syndicat informe, par écrit, l'Employeur du montant de la contribution à l'assurance collective.

- 14.04 L'Employeur mettra gratuitement à la disposition des salariés, un emplacement pour stationner leur voiture durant la période de travail.

ARTICLE 15:00 VALIDITE DE LA CONVENTION

- 15.01 La présente convention est subordonnée dans son application et son interprétation aux dispositions générales de toute loi qui s'y applique, et toute loi est réputée s'appliquer à la présente entente, y suppléer ou y retrancher étant donné l'intention des parties que la présente convention ne soit nulle, si elle était contraire aux stipulations de toute loi, mais seulement amendée en conséquence, pour donner effet à la loi générale.

ARTICLE 16:00 ANNEXES

- 16.01 Les annexes "A" et "B" font partie intégrante de la convention.
- 16.02 Les taux en vigueur pour la durée de la présente convention collective de travail sont ceux qui apparaissent en annexe à cette convention.

ARTICLE 17:00 DUREE DE LA CONVENTION

- 17.01 La présente convention prend effet le jour de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 22 juillet 1985.
- 17.02 A partir de l'expiration de cette convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective sauf si le droit à la grève ou au lock-out est exercé.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature,  
ce 22 ième jour d'octobre 1982.

BETON QUEBEC  
(Division de Ciment St-Laurent Inc.)

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE GARAGE DE QUEBEC INC.

Normand Ruel  
Jean Marie Lemblay

Richard Beaulieu  
Gilles Caron

Jean Luc Sylvain  
Raymond H. Paul

Jean M.  
Serge Bourassa  
Rosaine Trothier

ANNEXE "A" ACCREDITATION

(Reproduction intégrale du certificat d'accréditation émis par  
le Commissaire général du travail).

---

GOUVERNEMENT DU QUEBEC  
BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-22337-02  
(Q-2400-04)

AFFAIRE: QD-069-06-81

Québec, le 23 octobre 1981

PRESENT:

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

---

Syndicat National des Employés de Garage  
de Québec Inc. (CSD)

801, 4ième Rue

Québec (Québec)

G1J 2T7

(nouvelle désignation)

Association accréditée

-et-

Béton Québec Inc.

74, boulevard Saint-Joseph

Case Postale 7100

Charlesbourg (Québec)

G1G 5E3

(nouvelle désignation)

Employeur

ANNEXE "A" (suite)

D E C I S I O N  
- - - - -

Par accréditation accordée le 30 avril 1957, modifiée le 7 août 1957 et le 31 août 1976, l'association accréditée groupe:

"Tous les salariés à la réparation et l'entretien des véhicules automobiles à l'exception du gérant, du comptable, du contremaître, des employés de bureau, des chauffeurs de camion et de tous ceux exclus par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphe 1, 2 et 3 de la Loi."

De: "Québec Ready Mix Inc."

Vu la requête en amendement d'accréditation soumise par le syndicat pour que l'accréditation soit modifiée en y changeant la désignation de l'employeur;

CONSIDERANT qu'aucune observation ne m'a été faite concernant le règlement sur l'exercice du droit d'association;

Je MODIFIE l'accréditation en y changeant la désignation de l'employeur en celle de:

Béton Québec Inc.  
74, boul. Saint-Joseph  
Case Postale 7100  
Charlesbourg (Québec)  
G1G 5E3

Je change également la désignation de l'association accréditée en y ajoutant le sigle "C.S.D." à sa désignation.

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL  
Robert LEVAC

RL/lsp  
COPIE CONFORME  
BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL

Taux de salaire

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>FIN DE LA CONVENTION</u>	<u>23/07/82 (\$0.70)</u>	<u>23/07/83 (\$0.70)</u>	<u>23/07/84 (\$0.75)</u>
<u>Préposé au service:</u>				
- 1ère année	\$ 9.68	\$ 10.38	\$ 11.08	\$ 11.83
- 2ième année	9.83	10.53	11.23	11.98
- 3ième année	10.08	10.78	11.48	12.23
<u>Magasiniers:</u>				
- en charge	10.33	11.03	11.73	12.48
- 7ième année	10.18	10.88	11.58	12.33
- 6ième année	10.11	10.81	11.51	12.26
- 5ième année	10.07	10.77	11.47	12.22
- 4ième année	9.76	10.46	11.16	11.91
- 3ième année	9.67	10.37	11.07	11.82
- 2ième année	9.58	10.28	10.98	11.73
- 2ième six mois	9.45	10.15	10.85	11.60
- 1er six mois	9.40	10.10	10.80	11.55
Compagnons, mécaniciens, ajusteurs machinistes, électriciens, débos- seurs, charrons, forgerons, sou- deurs, peintres, bourreleurs:				
- classe "A"	10.85	11.55	12.25	13.00
- classe "A/B"	10.68	11.38	12.08	12.83
- classe "B"	10.60	11.30	12.00	12.75
- classe "C"	10.48	11.18	11.88	12.63
<u>Apprentis:</u>				
- 4ième année	10.23	10.93	11.63	12.38
- 3ième année	10.08	10.78	11.48	12.23
- 2ième année	9.88	10.58	11.28	12.03
- 1ère année	9.73	10.43	11.13	11.88