

03671-5

C.A.E. 3550 NO.CONV. 36715
AFFIL. 2 NO.EMPL. 20
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 72150 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M08157002
DATE ENR.841029

atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

03671-5

<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-8157-02
Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-07-03	84-07-09		84-07-03	86-04-12	20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Travailleurs Unis des Industries du ciment, de la chaux et Gypse Local 448 1947 rue Laplante Chomedey, Laval, Québec H7S 1E6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Béton Trudeau & Fils Limitée Att: Yves Trudeau Jr. Prés. 200 Boul. Métropolitain Ile Perrot Québec J7V 5L8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3520(5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Article 39 déposé pour changement de nom du syndicat
Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Trudeau Ready Mix Ltée Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.
Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-08-07

Pour renseignements

<input type="checkbox"/> 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970	<input checked="" type="checkbox"/> 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357
--	--

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

3671-5

ENTRE

BETON TRUDEAU & FILS LIMITEE
CI-APRES appelé "L'EMPLOYEUR"
ET

84 JUL -9 15:48

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS
DES INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX ET GYPSE
ci-après appelé "L'UNION" SECTION LOCAL 448, F.T.Q.

ARTICLE I

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1: 01 La compagnie reconnaît l'union comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du Travail employés tant à son établissement du numéro 200 boul. Métropolitain, Ville Ile Perrot, Qué., conformément au certificat de reconnaissance émis par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre en date du 13 avril 1971.
- 1: 02 Un employé de la compagnie qui est en dehors de l'unité de négociation ne pourra prendre la place d'un salarié dont le travail régulier est couvert par une classification de cette Convention, excepté en cas d'urgence, après que tous les chauffeurs seront au travail ou auront été appelés et entente entre la Compagnie et un des délégués acceptés.

ARTICLE II

BUTS DE LA CONVENTION

- 2: 01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses salariés en déterminant les droits respectifs des parties, en établissant des conditions de travail désirables, en maintenant un niveau élevé d'efficacité dans les opérations et en facilitant le règlement rapide des différends, assurant ainsi la paix industrielle.
- 2: 02 En considération des relations établies par cette convention, il est convenu que ni l'union et ses représentants, ni aucun salarié, ne participeront à quelques grèves que ce soit, partielle ou totale, ni à quelque arrêt ou ralentissement de travail. Par ailleurs, la compagnie ne fera aucune contre-grève. (Lock out).

ARTICLE III

DROITS DU SALARIE

La compagnie consent à remettre une copie de la Convention Collective à tous les salariés couverts par cette Convention.

ARTICLE IV

REGIME SYNDICAL

- 4: 01a Atelier syndical. Comme condition au maintien de leur emploi, tous les salariés devront être membres en règle de l'union pour la durée de la Convention, les nouveaux salariés devront devenir membre de l'Union lorsque leur période de probation sera complétée.
- 4L 01b Période de probation. La période de probation de tout employé engagé par la compagnie, sera de 30 jours de travail à l'intérieur d'une période d'une année complète et de 30 jours additionnels à la demande de la compagnie ou du syndicat. Avant la fin de la période de probation, de ce nouvel employé un comité patronal-syndical, pourra être formé pour en faire l'évaluation avant son engagement permanent.

COPIE CONFORME:

Jus Trudeau

Laurent Madore

J.F. R.I.

02

Retenue de cotisations Tout salarié couvert par la présente convention doit contribuer à l'Union, un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière pour chaque mois pendant lequel il aura travaillé au moins (5) cinq jours.

Sur réception d'une formule de retenue syndicale dûment signée et attestée, la Compagnie déduira de la paie du salarié qui a complété sa période de probation en plus de la cotisation régulière, une somme égale au frais d'initiation.

Les sommes ainsi déduites seront remises au secrétaire financier de l'Union par chèque estampillé "Pour dépôt seulement" dans les dix (10) jours suivants la fin du mois.

Advenant un changement dans le montant de la cotisation un avis signé par le secrétaire et portant le sceau officiel de l'Union sera communiqué à la Compagnie qui fera les corrections nécessaires dans les deux (2) jours de réception de cet avis.

Sur avis du secrétaire-financier de l'Union, la Compagnie enjoindra à tout salarié qui n'est pas en règle de se conformer aux dispositions du paragraphe 4:01.

L'employeur consent à ce que les déductions ci-haut mentionnées soient accompagnées d'une liste en double des noms et adresses de tous les employés concernés.

ARTICLE V

COMITE DE COLLABORATION

01

Un comité de collaboration composé de représentants de la compagnie désignés par le Gérant Général et de un salarié désigné par l'Union, se rencontreront à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans le but de promouvoir les communications de la collaboration par l'étude conjointe de tous les problèmes d'intérêt commun, et si nécessaire, un autre salarié concerné sera invité à participer au débat.

02

Un représentant accrédité de l'Union Internationale pourra assister à toutes les séances de ce comité.

ARTICLE VI

01

Comité de négociation. Aux fins de négocier le renouvellement de la Convention, l'union désignera un employé salarié qui représentera les membres du local 448, section Béton Trudeau & Fils Ltée, et le président du local pourra assister à ces négociations.

02

Comité de griefs: Pour le règlement des griefs, un comité formé du président du local 448, et de deux salariés, comprenant le Vice-président ou le délégué en chef désigné par l'union et celui qui émet le grief rencontreront le gérant général concerné pour discuter du règlement des griefs à la deuxième étape.

03

Rémunération: Les salariés des comités de collaboration, négociations, et de griefs, ainsi que tout autre salarié, qui participeront à des rencontres conformément aux stipulations des paragraphes 5:01, 6:01 et 6:02 ne subiront aucune perte de salaire lorsque les réunions seront tenues pendant les heures de travail.

04

Autorisations: Sur permission de leur supérieur immédiat, les salariés désignés ci-haut pourront sans perte de salaires, abandonner leur travail régulier dans leur service afin de présenter les griefs aux diverses étapes de la procédure de griefs.

Le salarié pourra, sans perte de salaire, obtenir la permission de son supérieur pour discuter brièvement avec son représentant, immédiatement avant la présentation de son grief en première étape.

- 05 Permis d'absence. S'il est délégué par l'union à toute convention ou rencontre syndicale, un salarié aura la permission de s'absenter de son travail, sans salaire ni perte d'ancienneté pourvu qu'un avis d'au moins quatre (4) jours soit donné à la compagnie.
- 06 Admission: Sur permission du gérant général, le président du local ainsi que le représentant accrédité du S.I.T.U.I.C. C.G. aura accès à la propriété de la compagnie pendant les heures de travail dans l'exercice de ses fonctions pourvu qu'il ne dérange en rien les opérations normales du travail.
- 07 Tableaux d'affichage: La compagnie mettra à l'usage exclusif de l'union, un nombre suffisant de tableaux d'affichage. Les avis qui y seront apposés devront porter le sceau de l'Union, la signature d'un officier autorisé de l'Union et l'approbation du gérant général qui en recevra une copie.
- 08 Avis de la Compagnie et de l'Union: L'union transmettra dans les plus brefs délais par écrit à la compagnie, les noms de tous ses officiers et salariés qui la représenteront à divers titres aux fins de cette Convention. La compagnie transmettra également à l'union par écrit le nom du personnel devant la représenter à divers titres aux fins de cette convention.

ARTICLE VII PRATIQUES INTERDITES

- 01 La compagnie ne pratiquera aucune forme de discrimination, n'imposera aucune restriction, ni contrainte aux salariés en raison de leur appartenance à l'union ou de leurs activités syndicales légales.
- 02 Aucune sollicitation de membres, distribution de feuillets ou autres activités semblables sur toute affaire de l'union ne seront tolérées sur la propriété de la compagnie, ou durant les heures de travail, sauf pour les cas autorisés par la compagnie.

ARTICLE VIII PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 01 Définition: Un grief est un différend engendré par l'application et/ou l'interprétation de cette convention et faisant l'objet d'une plainte écrite.
- 02 Présentation du grief: première étape.
Un salarié qui a une plainte devra accompagner ou non de son représentant, la soumettre verbalement à son supérieur immédiat, s'il n'est pas satisfait de la discussion ou de la réponse reçue, il pourra alors rédiger sa plainte sur une formule standard de grief, cette plainte constituera alors un grief pourvu qu'elle rencontre les exigences de la définition ci-dessus et soit présentée en première étape à son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les circonstances l'ayant engendrée, lequel devra donner une réponse écrite dans les deux (2) jours ouvrables de la réception du grief.
- 03 Appel à la deuxième étape.
Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse de son supérieur, immédiat il pourra dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent porter son grief en appel devant le gérant général par l'intermédiaire de son représentant.
Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la réception de l'appel, le gérant général concerné tiendra une réunion avec le Comité de griefs et rendra une décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réunion, à moins qu'un règlement satisfaisant n'intervienne entre les parties.
- 04 Extension des délais: L'une ou l'autre des parties pourra par requête écrite, sur la formule prévue à cette fin, demander une extension des délais ci-haut prévus après la présentation du grief en première étape pourvu qu'une telle requête soit formulée et acceptée avant l'expiration de la période limite qu'on désire extensionner.

8: 05

Appel à l'arbitrage. Troisième étape

a) Si la décision du gérant général n'est pas acceptée, le grief pourra être soumis à l'arbitrage à condition qu'une demande écrite à cet effet parvienne à la compagnie dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette décision, Les parties devront alors s'entendre sur le choix d'un arbitre, conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, dans un délai de sept (7) jours de la date de l'appel à l'arbitrage ou, à défaut, inviter le Ministère du Travail à en nommer un.

Un conseil de trois (3) membres pourra être formé pour entendre un appel à l'arbitrage au lieu d'un arbitre unique.

b) Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure des griefs.

c) La juridiction de l'arbitrage se limitera à l'interprétation des clauses de cette Convention et sa décision sera finale et liera la compagnie, l'union et les salariés.

d) Dans les cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, l'arbitre pourra approuver la décision, soit la modifier ou la prescrire avec ou sans compensation pour le temps perdu (déduction faite de tous les salaires de prestations y tenant lieu gagnés par le salarié pendant la durée de la sanction) pourvu qu'il y ait preuve de parti pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire, ou que la sanction imposée ait été disproportionnée à l'offense reprochée.

e) La rémunération et les dépenses de l'arbitre seront partagées également entre les parties.

8: 06

Autres stipulations relatives au règlement des griefs.

a) Dans les cinq (5) jours suivant le renvoi pour cause d'un salarié ayant complété sa période de probation, la compagnie transmettra par écrit à l'union les motifs du congédiement. Tout grief relié à un tel congédiement sera présenté directement à la deuxième étape dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis de la compagnie à l'union.

b) Lorsqu'un grief est formulé par plusieurs salariés, un seul d'entre eux présentera le grief à son supérieur immédiat, à la première étape conformément aux stipulations du paragraphe 8:02 ci-dessus.

c) Tout grief se produisant directement entre la compagnie et l'union et portant sur l'interprétation générale d'une ou de plusieurs clauses de cette convention pourra être soumis directement à la deuxième étape. Il est toutefois entendu que tout grief de ce genre devra être soumis dans les sept (7) jours suivant les circonstances l'ayant engendré.

ARTICLE IX

PROGRAMMATION DU TRAVAIL

9: 01

a) La semaine de travail sera de 44 heures, en raison de 4 jours de 9 heures et une journée de 8 heures du lundi au vendredi inclusivement. *La journée de vendredi sera de 8 heures.*

b) ^{à l'union} Tout travail exécuté en dehors de la semaine ou de la journée régulière de travail, sera rémunéré au taux demi. *à l'union* Le temps et demi payé sur une base payée quotidienne ne le sera pas sur une base hebdomadaire.

c) Tous les employés appelés au travail recevront un minimum de quatre (4) heures de paye au taux payé pour ce jour-là, mais la compagnie se réserve le droit de le faire travailler pour ces quatre (4) heures.

9: 02

a) appel au travail. En autant qu'il sera possible une liste des chauffeurs requis pour la journée de travail sera affichée avant 7:00 heures P.M., et les chauffeurs qui ne sont pas au travail le jour de l'affichage seront appelés par téléphone au numéro connu.

02 b) La liste des chauffeurs du lundi matin, devra être affichée le vendredi soir avant 7:00 heures p.m. et les chauffeurs qui ne sont pas au travail le jour de l'affichage seront appelés par téléphone au numéro connu.

c) Si un ou des salariés n'ont pas été cédulés la veille, ils sont appelés le matin ou durant la journée, ils seront rémunérés pour les premières quatre (4) heures à temps et demi, après avoir poinçonné.

03 Répartition du surtemps

a) Le surtemps sera réparti équitablement parmi les salariés disponibles effectuant le même genre de travail dans un secteur d'activités.

b) le surtemps refusé sera considéré comme travaillé. A tous les mois, la compagnie affichera les heures considérées comme surtemps, mais deux (2) chauffeurs pourront refuser du surtemps à condition qu'ils fassent la demande par écrit le matin et un troisième chauffeur pourra refuser du surtemps à condition qu'il y ait un autre salarié disponible à l'ouvrage pour le remplacer.

04 Discontinuation ou diminution des opérations

La compagnie consent à donner un avis d'au moins une (1) semaine à l'union concernant ses intentions d'arrêter ou de réduire des opérations, sauf en cas de forces majeures ou d'une diminution de commande.

05 Période de repos

Tous les salariés bénéficieront de quinze (15) minutes de repos (pause-café) deux (2) fois par quart ou par jour, agencés par la compagnie selon les besoins des opérations et à condition que le camion soit vide.

06 Période de repas

a) Les salariés qui ont moins de trente (30) minutes comme période de repas bénéficieront de vingt (20) minutes pour manger, sans perte de salaire.

b) Tous les salariés qui auront complétés leur journée normale de travail, bénéficieront de trente (30) minutes pour manger sans perte de salaire, après six(6) heures p.m.

07 Les chauffeurs devront chaque jour, après leur travail, laver et nettoyer leur camion, vérifier consciencieusement leur équipement (essence, huile, pneus, etc..) et auront droit à une heure de salaire régulier pour ce faire, mais la compagnie a la responsabilité de fournir l'équipement nécessaire les abris requis pour celui-ci.

08 Tous les employés couverts par cette Convention de Travail devront poinçonner leurs cartes de temps eux-mêmes à l'entrée et à la sortie de l'ouvrage, et sous aucun prétexte il ne sera permis à un contremaître, un représentant de l'employeur ou tout autre employé de le faire à sa place, les employés seront payés pour le temps poinçonné entre l'entrée et la sortie, moins le temps normal alloué pour les repas.

09 Les contremaîtres, les répartiteurs ou tout autre employé non couverts par les classifications de l'Appendice "A" ne pourront accomplir aucun travail défini par cette Convention de Travail tel que stipulé à l'article 1:02 excepté en cas d'urgence.

ARTICLE X POSTES VACANTS

10: 01 a) Lorsqu'il y a vacance temporaire ou permanente, la compagnie accordera selon la ligne d'avancement dans la section la promotion au salarié le plus ancien s'il est qualifié.

b) Si le salarié le plus ancien n'est pas promu, on remplira alors le poste en prenant le suivant par ordre d'ancienneté pourvu qu'il soit qualifié.

- U: 02 Un salarié choisi en remplacement d'un autre salarié malade, accidenté, ou en congé autorisé, réintégrera la fonction qu'il accomplissait antérieurement lorsque le poste temporaire cessera d'exister.
- 0: 03 Inspecteur-contremaitre S'il se produit une vacance de contre-maitre ou inspecteur, le poste sera affiché pendant cinq (5) jours.

ARTICLE XI REMUNERATION

- 1: 01 Echelle des salaires. L'appendice "A" de cette Convention indique les postes présentement couverts par la juridiction de l'union et les taux de salaire correspondants. Cet appendice demeurera en vigueur pour la durée de la Convention.
- 1: 02 Transfert temporaire. Si un salarié est transféré à un travail dont le taux est supérieur à celui de son travail régulier, il recevra le taux le plus élevé, toutefois, le taux de salaire d'un salarié transféré temporairement à un travail de catégorie inférieure ne sera pas réduit.
- 1: 03 Nouveaux taux
- a) Si un changement dans les opérations ou l'achat d'un nouvel équipement nécessite la création d'une nouvelle fonction ou la révision d'une classification existante, la compagnie procédera sans délai à l'évaluation d'une telle fonction stabilisée et établira un taux de salaire approprié.
- Après un délai de trente (30) jours pendant lequel la fonction créée ou modifiée aura été accomplie l'union pourra contester à la deuxième étape de la procédure de grief, l'évaluation de la compagnie.
- Tout règlement établissant un changement dans le taux de la fonction impliquée sera rétroactif à la date de la mise en vigueur du nouveau taux.
- b) S'il subsiste un litige après cette période d'enquête, l'union pourra dans les cinq (5) jours suivants contester l'évaluation de la compagnie à la troisième étape de la procédure de grief.
- La juridiction de l'arbitre se limitera à l'application du système d'évaluation en vigueur et sa décision sera finale, liera la compagnie, l'union et les salariés.
- c) Toute décision établissant un changement de taux sera rétroactive à la date de la mise en force du nouveau poste.

ARTICLE XII ANCIENNETE

- 12: 01 Définition. L'ancienneté est définie comme étant la durée du service dans la compagnie depuis la date d'embauchage du salarié.
- 12: 02 Acquisition. L'ancienneté de tout nouveau salarié sera reconnue dès que sa période de probation sera complétée.
- 12: 03 Accumulation. L'ancienneté d'un salarié ayant complété sa période de probation ne sera pas interrompue et s'accumulera pendant les périodes suivantes:
- a) Absence par suite d'un accident de travail ou de maladie pourvu qu'il reprenne le travail lorsque rétabli.
- b) Mis-à-pied par suite de la diminution des opérations.
- 12: 04 Perte. Un salarié perdra son ancienneté s'il:
- a) quitte volontairement la compagnie,
- b) est congédié pour cause.
- c) refuse de reprendre le travail, lorsque rétabli, à la suite d'une maladie ou blessure.
- d) est absent cinq (5) jours sans autorisation.
- e) n'avertit pas la compagnie, dans un délai de sept (7) jours de son acceptation de reprendre le travail après qu'un appel lui aura été signifié par lettre enregistrée à sa dernière adresse connue.

Les salariés impliqués devront à moins d'avis contraire reprendre le travail dans un délai maximum d'une semaine après la date de la signification du rappel.

f) est mis à pied pour une période supérieure à la durée de la présente convention. Toutefois, le salarié mis à pied qui négligera de notifier par lettre enregistrée la compagnie de son désir de conserver son droit de rappel après chaque période de douze (12) mois suivant sa mise-à-pied perdra son ancienneté. La compagnie devra en aviser l'union par écrit.

2: 05

Liste officielle. Une liste d'ancienneté donnant la durée du service continu de tous les salariés sera préparée et affichée deux (2) fois par année, à des copies (2) en seront transmises à l'union.

A la fin de chaque trimestre, la compagnie avisera l'union de toute modification, suppression ou addition faite à la liste d'ancienneté.

2: 06

Modalités d'application de l'ancienneté dans les mises-à-pied et les rappels au travail.

a) Pour fins d'application de l'ancienneté dans les mises-à-pied et les rappels au travail selon les stipulations de ce paragraphe, les activités se situant au 200 boul. Métropolitain, Ville Ile Perrot, Qué. seront réparties en trois (3) sections distinctes d'ancienneté:

1. Chauffeurs de bétonnière (Mixer)
2. Employés de l'usine.
Doseur - Batcher
Opérateur - Loader
3. Employés - service de garage.

b) Mise-à-pied. La compagnie, lorsqu'elle jugera nécessaire de réduire le personnel, licenciera d'abord les salariés qui ont le moins d'ancienneté de section dans chacune des occupations où il y a manque de travail, en commençant par les salariés en probation. La compagnie avisera l'union du nom des salariés mis-à-pied.

c) Rappel au travail. Les salariés ayant le plus d'ancienneté seront rappelés au travail selon l'ordre inverse de la mise-à-pied. La compagnie avisera l'union des noms des salariés rappelés au travail.

12: 07

Chauffeurs de bétonnière cédulés. Une liste des chauffeurs de bétonnière requis au travail sera établie par ordre d'ancienneté pour les départs durant la saison morte ou les jours de pluie. Pendant la saison active, la compagnie s'efforcera d'affecter le même camion au même chauffeur.

ARTICLE XIII

CONGES RECONNUS ET PAYES

13: 01

Les jours suivants seront des congés reconnus par la compagnie et payés selon les conditions de cet article:

Jour de l'an
Vendredi Saint
St Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâce
Jour de Noël

A partir de l'année 1985, s'ajoutera à la liste des congés reconnus et payés qui précèdent le lundi de Pâques.

En plus un congé mobile d'une journée sera accordé aux salariés à leur choix sur demande, avec pré-avis d'une semaine, et jamais plus d'un salarié à la fois, ne pourra se prévaloir de ce droit. Si un ou des salariés n'ont pas pris de congé durant l'année, il recevra en compensation la paye de 9 heures à temps régulier pour ce congé.

13: 02

Si l'un des congés tombe pendant les vacances d'un salarié il bénéficiera d'une journée additionnelle de salaire en plus du paiement de ses vacances.

13: 03 Les jours mentionnés ci-dessus seront considérés comme jours de congés statutaires fériés et chômés et les employés seront payés neuf (9) heures à temps simple sans avoir à travailler et ce pour chaque jour de congé pourvu que le dit employé soit disponible pour travailler la veille du jour du congé et le lendemain du dit congé. De plus, les dits congés statutaires seront célébrés les jours d'observation qui ne sont pas nécessairement les jours où ils tombent, mais sont les jours observés par les règlements et coutumes du gouvernement. De plus, les employés qui n'ont pas terminé leur période de probation, n'ont droit à aucune paie pour ces dits congés. De plus, tout employé qui est en vacances annuelles payées quand un de ces congés mentionnés, tombent, recevra une compensation en ayant, soit un jour de vacances additionnel avec paie ajouté à sa période normale de vacances annuelles, soit le paiement de ce congé statutaire dès son retour au travail de ces vacances payées annuelles.

13: 04 Tout salarié qui serait obligé de travailler n'importe lequel des congés statutaires mentionnés ci-dessus, recevra son taux horaire régulier à temps et demi, pour toutes les heures travaillées en plus des 9 heures accordées pour ce congé.

13: 05 Tout nouveau salarié ou tout salarié réembauché après perte d'ancienneté devra, pour retirer les bénéfices des congés reconnus, avoir terminer sa période de probation.

ARTICLE XIV VACANCES

14: 01 Durée et paiement

Tous les salariés couverts par cette convention auront droit à des vacances annuelles payées sur la base suivante:

Ancienneté à la date d'embauche.

	<u>Durée</u>	<u>Rémunération</u>
Moins de un an	ordonnance 3.	ordonnance 3.
1 an et plus	2 semaines	4%
5 ans et plus	3 semaines	7%
10 ans et plus	4 semaines	8%

14: 02 Divers. Les congés reconnus et payés seront considérés comme du temps travaillé pour fins de détermination du droit aux vacances.

ARTICLE XV ABSENCE POUR DECES DANS LA FAMILLE

15: 01 Tout salarié qui a complété sa période de probation dont le père, la mère, l'enfant, l'épouse, le beau-père, la belle-mère, le frère, ou la soeur meurt, aura droit à un permis d'absence de trois jours sans perte de salaire de la date du décès et en incluant le jour des funérailles en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables.

15: 02 Le salarié doit, dans tous les cas, présenter une pièce justificative du décès à la compagnie.

ARTICLE XVI ASSURANCE-GROUPE

16: 01 a) la Compagnie consent à protéger ses employés avec un plan d'assurance-groupe approuvé par l'union et la compagnie. La compagnie paiera 60% de la prime.

b) Lorsqu'un employé de deux ans d'ancienneté et plus, est mis-à-pied temporairement pour manque de travail, la compagnie consent à continuer à payer sa part de l'assurance, si l'employé continue également de payer sa part.

16: 02 Le salaire hebdomadaire payé par l'assurance-groupe sera l'équivalent des prestations de l'assurance-chômage pour la durée de la convention.

16: 03 Rémunération des jurés et témoins. Un employé ayant terminé sa période de probation, assigné comme membre d'un juré ou comme témoin subpoena, sera excusé de son travail pour toutes les journées qu'il aurait autrement travaillées, la différence entre neuf (9) fois son taux de salaire régulier à l'heure et le montant qu'il recevra comme membre du jury ou témoin assigné par subpoena. Tel employé n'aura pas à se

rapporter pour travailler le ou les jours où il est assigné comme membre du jury ou témoin subpoena. Les journées payées pour tel service, seront comptées comme neuf (9) heures de travail quand il s'agit de calculer le temps hebdomadaire supplémentaire.

ARTICLE XVII SECURITE ET BIEN ETRE

17: 01

- a) La compagnie maintiendra des aménagements sanitaires appropriés dans toute l'usine, fournira les dispositions particulières de sécurité et apportera une attention spéciale à l'élimination des conditions qui sont un risque à la santé et à la sécurité des salariés.
- b) L'employeur consent à fournir tout l'équipement nécessaire à la sécurité de l'employé tel que: vêtements de caoutchouc, lunettes, gants en amiante, gants en caoutchouc, bottes de caoutchouc, tabliers, etc. ainsi que des casques de sécurité pour les employés maniant des objets ou matériaux dangereux.
- c) Aucun salarié ne sera requis d'opérer toute machinerie, outil ou autre équipement qui ne soient pas en état d'être utilisés avec sécurité, jusqu'à ce que les dangers soient éliminés. Les employés devront aviser promptement l'employeur par écrit de toutes déficiences dans l'équipement. L'employeur devra fournir les formules nécessaires à ces rapports (2) deux exemplaires. L'employé pourra conserver une (1) de ces formules.
- d) La compagnie continuera à fournir les premiers soins et le service médical à ses salariés, en conformité de la loi des Accidents du Travail.
- e) Lorsque requis par le salarié, la compagnie versera à sa discrétion et après enquête, le paiement des indemnités prévues par la loi des Accidents du Travail du Québec, aux salariés absents du travail pour plus d'une semaine, par suite d'un accident compensable et accepté comme tel par la Commission à la condition que le montant de l'indemnité soit clairement établi. En retour, les indemnités de salaire consenties par la Commission en vertu de la Loi seront payées par la Commission, à la compagnie en remboursement des avances faites par celle-ci.
- f) Si un employé doit subir un examen médical pour obtenir un emploi de la compagnie, les dépenses pour cet examen seront au frais de la compagnie.
- g) Si un employé subit un accident ou une blessure au travail on lui paiera son plein salaire pour le jour de cet accident.
- h) pour la sécurité et la santé des conducteurs, l'employeur convient que tous les véhicules seront équipés avec des chaufferettes, dégivreurs, "Flaps", signaux de direction, lumière d'approche (Clearance Lights) nettoyeurs de pare-brise, ainsi que miroir de chaque côté.
- i) Aucun employé ne sera tenu responsable d'un accident à moins que l'employeur ne puisse fournir des preuves certaines de négligences.
- j) les employés ne seront pas forcés de rembourser pour perte ou dommage au chargement, à moins qu'une preuve certaine de négligence soit fournie par l'employeur après l'étude du rapport de la Police.
- k) Les employés ne doivent pas manier ou soulever des objets dépassant une pesanteur raisonnable.
- 17: 02
- a) Tout chauffeur ou opérateur qui a été trouvé fautif d'un accident par le Comité des Accidents qui désire faire réviser la décision du dit Comité pourra formuler un appel, s'il en avise son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où la décision lui aura été communiquée par écrit. S'il désire, il pourra se faire accompagner par un officier de l'union lorsque l'accident sera ré-évalué par le Comité des Accidents.

b) Les chauffeurs et les opérateurs ne devront pas être pénalisés par la compagnie, sous forme d'amende dans les cas d'accidents, de dommages, etc.. ceci n'exclut pas l'imposition de mesures disciplinaires normales, sujet au paragraphe 17:02a.

c) Il est entendu que si l'union est en désaccord avec de telles mesures disciplinaires, elle pourra recourir à la procédure de règlements des griefs.

7: 03

Contravention aux lois de la circulation.

Lorsqu'un chauffeur devra se présenter à la cour pour payer une contravention dont la compagnie est responsable, il ne perdra pas de salaire pour le temps requis s'il avait normalement travaillé, s'il doit se présenter à la Cour pour une telle contravention en dehors de ses heures de travail, il recevra une allocation de trois (3) heures à taux régulier pour chaque présence aux auditions.

7: 04

DUREE DE LA CONVENTION

Cette convention deviendra en vigueur à la signature et toutes ses stipulations demeureront en force jusqu'au 12 avril 1986 inclusivement.

L'une ou l'autre des parties peut, dans un délai, de quatre vingt dix (90) jours avant l'expiration de la présente Convention soumettre à l'autre partie, par écrit, ses demandes de modification ou de révision de n'importe laquelle des dispositions énumérées plus haut. Les parties devront se rencontrer dans les quinze (15) jours après réception de cette demande pour négocier les modifications proposées.

1. L'employeur sera tenu de prendre les chauffeurs protégés par cette convention pour exécuter tous travaux à l'usine dans la cour sur tous les camions pour le sablage, peinture, commissions ou tout autre travail qui touche la compagnie.
2. La classification prévaudra pour les travaux réguliers mais pour cause d'absence, renvoi, maladie, accident, les préposés aux loaders, convoyeurs, seront remplacés par des chauffeurs de camions bétonnières et les droits d'ancienneté prévaudront s'il est qualifié.
3. Durant l'hiver un employé qui travaille moins que trente cinq (35) heures par semaine aura la permission de travailler ailleurs et il ne perdra pas son rang d'ancienneté mais devra accordé la priorité à la compagnie sur demande. Ceci s'appliquera du 1er décembre au 1er mai.
4. Le transport du Ciment en vrac avec notre camion, pour notre usine située à Ile Perrot, sera exécuté par un employé faisant partie de cette convention.
5. Activités restreintes. Durant la saison d'hiver, soit pour la période comprise entre le 1er décembre et le 1er avril de l'année, le droit d'ancienneté universel prévaudra sur le droit d'ancienneté par section, à compétence égale ou supérieure.

Signée au nom des parties par leurs représentants
dûment autorisés ce 3.9.1984.

BETON TRUDEAU & FILS LTEE

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA
CHAUX ET GYPSE.
LOCAL 448.

Guy Trudeau

Guy Lottin

Laurent Madore

John Linn I.R.

APPENDICE "A"

13 avril 1984

	<u>Salaire Horaire</u>	<u>Augmentation</u>	
Mécaniciens	\$ 10.17	\$ 0.50	\$ 10.67
Opérateur d'usine	10.03	0.50	10.53
Opérateur (Loader)	9.98	0.50	10.48
Chauffeurs	9.85	0.50	10.35
Chauffeurs Occasionnels			9.00

13 avril 1985

Mécaniciens	\$ 10.67	\$ 0.50	\$ 11.17
Opérateur d'usine	10.53	0.50	11.03
Opérateur (Loader)	10.48	0.50	10.98
Chauffeurs	10.35	0.50	10.85
Chauffeurs occasionnels			9.00

1er septembre 1985

Mécaniciens	\$ 11.17	\$ 0.10	\$ 11.27
Opérateur d'usine	11.03	0.10	11.13
Opérateur (loader)	10.98	0.10	11.08
Chauffeurs	10.85	0.10	10.95
Chauffeurs occasionnels			9.00

BETON TRUDEAU & FILS LTEE

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS
LOCAL 448.

Guus Trudeau

Laurent Motte

Ray Lottier

John James Rolo

TEMOIN:

Laurent Motte

DATE:

84-07-03