

M-25824-01

'82 SEP -8 11 20

PAR MESSAGE

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 1115
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES COFFRAGES DOMINIC LTEE
435 ouest, rue Port-Royal
Montréal, Québec

ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR OU LA COMPAGNIE

ET : SYNDICAT DE LA CONSTRUCTION DE
MONTREAL (CSN)
7333, rue St-Denis
Montréal, Québec

ci-après appelé:

LE SYNDICAT

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des relations ordonnées entre l'employeur et ses salariés, de déterminer des conditions de travail équitables et de régler ou de prévenir tout grief éventuel qui pourrait survenir entre les deux parties.
- 1.02 Les deux parties s'engagent à respecter cette convention collective pendant sa durée, son but étant de régler tout grief pouvant survenir.
- 1.03 Les employés conviennent, comme condition d'emploi, de signer la formule de l'Employeur concernant les règlements de sécurité établis par la Compagnie; cette signature constitue un accusé réception. Sous réserve de ce qui précède, cette signature ne pourra être invoquée contre un employé advenant un arbitrage sur des mesures disciplinaires.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, à l'égard du Syndicat de la Construction de Montréal (CSN), section Dominic, le 6 décembre 1971.
- 2.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul représentant autorisé et exclusif aux fins de négocier et d'appliquer la présente convention collective de travail au nom de et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation.
- 2.03 Le travail d'un contremaître ou autre personne exclus de l'unité de négociations ne devra en aucun cas être cause de mise à pied ou rétention en mise à pied d'employés régis par la présente convention collective.
- 2.04 Les étudiants embauchés au cours de la période de leurs vacances jouissent de toutes les dispositions de la convention collective à l'exception des droits d'ancienneté qui en découlent et ils peuvent aussi être renvoyés en tout temps. Ces étudiants peuvent être embauchés à un taux de \$0.20 l'heure inférieur au taux prévu à la présente convention.
- 2.05 A) La Compagnie pourra accorder des contrats à forfait à condition qu'aucun des employés régis par cette convention ne soit rétrogradé, mis à pied, ou maintenu en mise à pied comme résultat de cette action.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- B) La présente disposition n'est pas applicable au transport longue distance, c'est-à-dire cent soixante (160) milles ou plus de la place d'affaires de la Compagnie.

ARTICLE III - NON-DISCRIMINATION

- 3.01 La Compagnie s'engage à traiter ses salariés sans discrimination, que ce soit à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son âge, de son statut syndical ou social, de ses opinions politiques, ou de l'exercice par ceux-ci des droits prévus aux présentes.

ARTICLE IV - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de gérer et diriger son entreprise, son équipement et la main d'oeuvre, le tout sujet aux dispositions de la présente convention.
- 4.02 Si un conseiller du Syndicat désire rencontrer, durant les heures de travail, un salarié régi par la présente convention, il devra obtenir au préalable l'autorisation du contrôleur, ou, s'il est absent, du répartiteur.
- 4.03 L'Employeur informe le Syndicat immédiatement de tout règlement, avis ou directive s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des salariés régis par la présente convention.
- 4.04 Les conseillers des parties peuvent assister aux rencontres entre les représentants du Syndicat et ceux de l'Employeur.
- 4.05 Sur permission préalablement obtenue du contrôleur, la Compagnie accorde l'accès aux lieux de travail aux conseillers du Syndicat pendant les heures de travail, sujet aux règlements de sécurité généralement applicables dans l'industrie. Un représentant de l'Employeur peut accompagner les conseillers du Syndicat à l'occasion de telles visites.

ARTICLE V - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de la convention.
- 5.02 La Compagnie s'engage pour la durée de la présente convention, à retenir chaque semaine sur la paie de tous les employés, un montant égal à la cotisation syndicale régulière et/ou spéciale et d'envoyer le montant total des retenues à la personne désignée par le Syndicat à cette fin, entre le 1er et le 15e jour du mois qui suit celui pendant lequel les déductions ont été faites.

ARTICLE V - SECURITE SYNDICALE (suite)

- 5.03 Le Syndicat s'engage à indemniser l'Employeur et à le protéger contre toute réclamation, action, jugement, saisie ou autre forme de responsabilité y inclus les frais judiciaires résultant des déductions effectuées par l'Employeur en vertu de ce que ci-dessus mentionné.
- 5.04 L'Employeur fournira chaque mois dans le délai qui lui est imparti pour la remise du produit de la retenue syndicale au Syndicat, une liste mentionnant le nom, le prénom, l'adresse et la date d'entrée en fonction des nouveaux employés. L'Employeur avisera le Syndicat de la même façon dans le cas de congédiement ou de mise à pied.
- 5.05 Tout salarié de la construction qui n'est pas membre en règle du Syndicat de la Construction de Montréal (CSN) et que la Compagnie fait travailler à l'intérieur du champ d'application du certificat d'accréditation doit devenir membre en règle du Syndicat, et payer le droit d'entrée et défrayer l'équivalent de la cotisation syndicale pour la durée du travail, à défaut de quoi, la Compagnie ne pourra l'utiliser.
- Tout employé ainsi engagé de façon irrégulière ou occasionnel doit, comme condition d'emploi, payer au délégué syndical son droit d'entrée, s'il y a lieu, et sa cotisation syndicale avant le début de chaque semaine de travail.
- 5.06 L'Employeur indique sur les formules T-4 et TP-4 le montant des cotisations prélevées au cours de l'année.

ARTICLE VI - ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 Pour fins d'application de la convention collective, les délégués de département, élus ou autrement nommés par les membres, exerceront les fonctions définies dans cette convention. Le nombre de délégués sera de trois (3).
- 6.02 Le comité des griefs du Syndicat sera formé de trois (3) employés nommés par le Syndicat qui exerceront les fonctions définies dans cette convention.
- 6.03 Comité de négociations:
Le Comité de négociations du Syndicat sera formé de pas plus de trois (3) employés nommés par le Syndicat. Il est entendu que le comité de négociations s'occupera seulement des questions ayant trait au renouvellement ou à la modification de la présente convention. L'Employeur paiera le salaire des employés membre du comité de négociations pour toutes les journées de négociations avec l'Employeur jusqu'à ce qu'une grève ou un lock-out soit déclaré. Ces journées seront payées au taux régulier de l'employé et basé sur une journée normale.

ARTICLE VI - ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 6.04 Il est convenu que les délégués, ainsi que les membres du comité de griefs et les membres du comité de négociations devront au moins avoir six (6) mois d'ancienneté.
- 6.05 Il est entendu que chaque délégué de département doit effectuer son travail régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief pendant ses heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire pour une période maximum de quatre (4) heures de travail par période de quatre (4) semaines. Cette période pourra, par suite de circonstances spéciales, être prolongée du consentement des parties. Cette limitation de temps n'inclura pas les rencontres avec la Compagnie. Il n'a pas le droit de quitter son travail avant d'avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle permission ne lui sera pas refusée arbitrairement. Si les exigences urgentes du travail obligent le contremaître à retarder cette permission, elle sera accordée aussitôt que possible après.
- 6.06 L'Employeur permettra à un maximum de trois (3) employés à la fois, choisis par le Syndicat, pour le représenter, de s'absenter sans solde de leur travail pour participer à des congrès, journées d'études et autres activités syndicales organisées par le Syndicat ou d'autres organismes auxquels le Syndicat est affilié, pourvu qu'une demande à cet effet soit présentée à l'Employeur cinq (5) jours ouvrables au préalable lorsque possible, mais dans tous les cas, au moins deux (2) jours ouvrables au préalable.
- 6.07 L'Employeur reçoit, sur rendez-vous, à ses bureaux, les agents d'affaires ou conseillers techniques du Syndicat, pour discuter l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 6.08 Le Syndicat fournira à la Compagnie et la Compagnie au Syndicat, une liste des personnes autorisées à accomplir toute fonction relative à la présente convention.
- 6.09 Tous les employés qui sont en congé d'absence autorisé et payé en vertu de la présente convention collective ne seront payés que pour leur journée régulière de travail ou jusqu'à concurrence de ce qu'ils auraient reçu s'ils avaient effectivement travaillé, le moins élevé des deux.
- 6.10 La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage. Le Syndicat peut y afficher exclusivement des documents traitant des affaires du Syndicat.

ARTICLE VI - ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 6.11 Un délégué peut effectuer pendant une demi-heure (1/2) chaque semaine, la visite des installations et employés de la Compagnie, pourvu que telle visite n'interrompe pas la production et pourvu qu'il avise au préalable son supérieur.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 7.01 Un grief s'entend de tout conflit et de toute mésentente relatifs à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

- 7.02 Les griefs seront réglés selon la procédure suivantes:

PREMIERE ETAPE: AU GERANT DU PERSONNEL

Au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables de l'incident donnant naissance au grief ou de la connaissance qu'en a eu ou aurait dû en avoir le salarié, ce dernier ou le Syndicat devra soumettre le grief par écrit au gérant du personnel. Ce grief devra être signé par l'employé lui-même ou par le Syndicat. Le gérant du personnel devra rendre sa réponse par écrit au membre du comité des griefs qui a contresigné le grief dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission.

DEUXIEME ETAPE: AU SECRETAIRE-TRESORIER

Au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du gérant du personnel ou de l'expiration de son délai pour répondre, le grief pourra alors être soumis par écrit au secrétaire-trésorier. Si requis par le Syndicat ou la Compagnie, il y aura alors rencontre entre les autorités de la Compagnie, l'employé concerné, les membres du Comité des griefs et le représentant du Syndicat s'il le désire, afin de discuter le grief.

Le secrétaire-trésorier devra rendre sa réponse par écrit au comité des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief.

TROISIEME ETAPE: A L'ARBITRAGE

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision du secrétaire-trésorier ou de l'expiration de son délai pour répondre, le Syndicat pourra porter le grief à l'arbitrage, selon la procédure ci-après établie.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 7.03 Dans tous les cas de griefs résultant de l'imposition de mesures disciplinaires, le grief devra être soumis directement à la deuxième étape, dans les dix (10) jours ouvrables de l'imposition de mesures disciplinaires.
- 7.04 Un grief concernant plus d'un salarié ou de nature générale peut être soumis directement à la 2ième étape dans le délai prévu à l'article 7.02, première étape.
- 7.05 Tous les délais ou la procédure stipulés au présent article sont de rigueur sous peine de déchéance du droit réclamé. Seul le représentant désigné par la gérance et le représentant du Syndicat peuvent consentir par écrit à des extensions de délais ou modifications de procédure. Les mots «jours ouvrables» s'entendent des jours de travail réguliers du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.06 Le Syndicat procède à l'arbitrage en donnant un avis écrit à l'Employeur dans le délai stipulé à 7.02. Les parties tentent alors de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il n'y a pas d'entente, le Syndicat ou l'Employeur s'adresse au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre pour sa nomination.
- 7.07 La procédure suivie par l'arbitre sera celle prévue au Code du Travail. Il devra de toute nécessité avant de rendre sa décision, entendre les parties contradictoirement, sauf défaut d'une partie dûment convoquée.
- 7.08 La décision de l'arbitre devra être rendue dans les trente (30) jours de la dernière audition des parties.
- 7.09 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.
- 7.10 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales entre les parties.
- 7.11 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, d'annuler ou de réduire la mesure disciplinaire en une sanction qu'il trouve juste et raisonnable. Dans les cas de congédiement l'arbitre a le pouvoir de réinstaller le salarié dans tous ses droits et avantages dont il a été privé en tenant compte toutefois des argents que l'employé a pu recevoir dans l'intervalle.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 7.12 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- 7.13 Toutes décisions, constatées par écrit, que peuvent prendre le Syndicat et l'Employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs seront finales, exécutoires et lieront l'Employeur, le Syndicat et le/ou les salariés, autant que si telles décisions avaient été rendues par l'arbitre.
- 7.14 Un maximum de quatre (4) salariés appelés à témoigner par le Syndicat à un arbitrage seront libérés sans perte de salaire pendant la durée nécessitée par ce témoignage.

ARTICLE VIII - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 8.01 Pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura ni grève, ni arrêt total ou partiel de travail, ni aucune forme de ralentissement de la part des employés ou du Syndicat, ni aucun piquetage de quelque nature que ce soit relativement à l'Employeur par les salariés régis par la présente convention.
- 8.02 Il n'y aura aucun lock-out total ou partiel pendant la durée de la présente convention de la part de l'employeur.
- 8.03 Un salarié ne subira pas de mesure disciplinaire, mais ne sera pas payé, suite à son refus de franchir une ligne de piquetage moyennant que ce refus soit immédiatement rapporté à la Compagnie.

ARTICLE IX - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Les parties conviennent que seules la réprimande, la suspension ou le congédiement peuvent être des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur, en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure des griefs.

ARTICLE IX- MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- 9.02 Toute mesure disciplinaire se fait par avis écrit donnant les raisons qui la motivent. Le salarié devra signer cet avis disciplinaire comme accusé de réception. Cette signature ne constitue pas une admission de culpabilité. Copie dudit avis doit être remise au salarié; au plus tard dans les trois jours suivant cette remise au salarié, copie dudit avis doit être remise au Syndicat.
- 9.03 Tout avis disciplinaire sera enregistré dans le dossier d'un salarié au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la connaissance des faits qui y donnent lieu.
- 9.04 Tout avis disciplinaire datant de plus de six (6) mois de calendrier doit être effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement.
- 9.05 La Compagnie ne congédie, ni ne suspend, ni ne donne d'avis ou de rapport disciplinaire sans une cause juste et suffisante dont elle a le fardeau de la preuve.

ARTICLE X - AFFECTATION TEMPORAIRE

- 10.01 Dans le cas d'un transfert temporaire à la demande de la Compagnie, le salarié qui a le moins d'ancienneté et qui a déjà accompli la fonction ne peut refuser un tel transfert; à défaut d'un salarié qui a déjà accompli la fonction, le salarié qui a le moins d'ancienneté et qui est immédiatement capable d'accomplir la fonction devra accepter ce transfert, dès qu'il sera disponible.
- 10.02 Lorsqu'un employé, à la demande de la Compagnie, est transféré temporairement à une classification pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de sa classification antérieure pour plus de quatre (4) heures à l'intérieur d'une même journée de travail, il recevra ce taux de salaire plus élevé pour la journée complète de travail.
- 10.03 Lorsqu'un employé est temporairement transféré à une classification dont le taux de salaire est moins élevé que celui de sa classification antérieure, il conserve son taux de salaire.
- 10.04 Lorsqu'un employé est transféré à une classification dont le taux de salaire est moins élevé, soit à sa propre demande, soit comme résultat de mise à pied, il recevra ce taux de salaire moins élevé à compter de la date et de l'heure de son transfert.
- 10.05 A la suite d'une affectation temporaire, le salarié retourne à son poste régulier comme s'il y était demeuré.

ARTICLE XI - ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi continu d'un employé au service de la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation depuis la date de son dernier embauchage. Elle est reconnue dès que la période de probation est complétée.

11.02 Tout employé régi par la présente convention acquiert le droit d'ancienneté après trente-cinq (35) jours travaillés pour la Compagnie à l'intérieur d'une période de six (6) mois. Pendant cette période de probation, l'employé ne pourra invoquer les règles d'ancienneté et il pourra être transféré, suspendu ou congédié sans pouvoir se prévaloir de la procédure pour le règlement des griefs.

11.03 Dans les cas de mise à pied, le règlement suivant s'appliquera:

- a) l'employé de la classification concernée aura droit au lieu d'être mis à pied, de remplacer un autre employé dans sa classification pourvu qu'il ait plus d'ancienneté;
- b) l'employé qui quittera la classification aura le droit de déplacer un autre employé dans les classifications de journalier, redresseur de tuyaux ou préposé à la scie ronde ou dans une autre fonction qu'il a déjà occupée, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté;
- c) le salarié qui ne peut en déplacer un autre selon les modalités ci-haut prévues voit son emploi se terminer provisoirement pour la durée de la mise à pied.

Si la mise à pied est pour moins d'un quart complet de travail, le présent article 11.03 ne s'applique pas aux chauffeurs de camions et seules les dispositions de l'article 11.03 a) s'appliquent aux autres salariés. L'article 11.11 ne s'applique pas dans de tels cas.

- 11.04
- a) Sujet aux dispositions de 11.03 et 11.04, dès que les opérations normales reprennent, les employés affectés par une baisse de production seront rappelés au travail, selon l'ancienneté en commençant par le plus ancien mis à pied.
 - b) s'il n'y a pas d'ouverture dans sa classification régulière, le salarié peut à son choix, soit refuser le retour au travail, soit accepter d'occuper temporairement toute autre classification conformément à l'article 11.03 b).
 - c) le salarié qui refuse un rappel au travail dans une fonction autre que la sienne doit informer la Compagnie de sa disponibilité par la suite s'il devient intéressé à être rappelé dans une fonction autre que la sienne.

ARTICLE XI - ANCIENNETE (suite)

- 11.04 d) le salarié qui s'absente de la province de Québec durant une mise à pied avise l'employeur par écrit de la durée de cette absence qui ne doit pas excéder trois (3) mois et il ne peut être alors tenu de se présenter au travail qu'à son retour. Telle absence peut être prolongée de consentement pour des périodes d'un mois au plus à la fois, mais, dans un tel cas, le salarié doit indiquer où il peut être rejoint pour fins de rappel au travail.
- 11.05 En cas de mise à pied ou de rappel au travail, les délégués du Syndicat seront réputés être les plus anciens. Cette disposition s'applique selon les mécanismes prévus aux articles 11.03 et 11.04.
- 11.06 Dans le cas d'un poste vacant dans une classification, seuls les employés ayant les qualifications requises seront considérés: parmi ces employés, l'ancienneté sera le facteur déterminant pourvu que l'employé puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. A cette occasion, la Compagnie affichera un avis, sur les lieux du travail, durant une période de cinq (5) jours ouvrables, afin de permettre aux employés intéressés de signer pendant cette période une application pour remplir ledit poste vacant.
- Les promotions en dehors de l'unité de négociations ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes ainsi promues accumuleront leur ancienneté pendant un an à compter de leur promotion. Si jamais telles personnes revenaient dans l'unité de négociations, plus d'un an après leur promotion, elles n'auront aucune ancienneté pour la première année, après un an elles recevront crédit de la moitié de leur ancienneté totale avec la Compagnie.
- 11.07 A- Dans les 30 jours de la signature des présentes, l'Employeur fournira au Syndicat une liste de tous les employés régis par la présente convention indiquant les noms et prénoms de chaque employé, son adresse, sa classification et la date de son dernier embauchage. L'Employeur renouvellera cette liste et en fera parvenir copie au Syndicat au cours du mois de janvier et juillet de chaque année, en tenant compte des changements survenus.
- B- Toute date d'ancienneté peut être contestée dans les trente (30) jours de l'expédition ci-haut prévue.
- 11.08 Un salarié perd toute ancienneté et son nom sera enlevé des dossiers actifs de la Compagnie:

ARTICLE XI - ANCIENNETE (suite)

- 11.08 (suite)
- a) s'il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
 - b) s'il est congédié pour juste cause et ce congédiement n'est pas renversé par la procédure de règlement des griefs ou par la décision d'un Tribunal d'arbitrage;
 - c) s'il ne retourne pas à l'ouvrage dans les cinq (5) jours qui suivent un avis de rappel d'une durée minimum de dix (10) jours ouvrables donné par la Compagnie par poste recommandée;
 - d) s'il dépasse une permission d'absence sans le consentement de la Compagnie et sans motifs valables;
 - e) s'il est absent pour cause de maladie, sauf pour une maladie résultant d'un accident de travail, pour une période excédant douze (12) mois. Lorsque telle période excède douze (12) mois, le salarié est rayé de la liste d'ancienneté, mais y est réintégré après avoir donné avis à la Compagnie de son intention de reprendre le travail de façon régulière et normale, en autant qu'il soit capable d'ainsi le reprendre; dans un tel cas, il reçoit crédit de toute son ancienneté, y inclus la durée totale de son absence;
 - f) s'il ne retourne pas au travail à la suite d'une maladie, accident, maladie de travail ou accident de travail alors qu'il est rétabli suivant l'opinion du médecin traitant.
- 11.09
- a) C'est le devoir des salariés d'aviser rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse. Si un salarié fait défaut de le faire, un avis envoyé par la Compagnie, par poste recommandée, à la dernière adresse connue, sera considéré comme reçu par le salarié dans les deux (2) jours qui suivent la date de l'envoi par la Compagnie.
 - b) Tout employé absent pendant plus d'un (1) mois pour cause de maladie ou accident doit aviser par écrit de la date probable de son retour au travail.
- 11.10
- Tant et aussi longtemps qu'un salarié n'aura pas perdu son ancienneté, il continuera de l'accumuler.
- 11.11
- L'Employeur devra donner un préavis de quarante-huit (48) heures avant une mise à pied. A défaut, l'Employeur devra payer un dédommagement équivalent au salaire d'une (1) journée de travail.

ARTICLE XII - HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine régulière de travail des employés régis par la présente convention sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour.
- 12.02 La journée normale de travail des employés sera cédulée entre 7:00 heures a.m. et 6:00 heures p.m. avec une période non payée d'une demi-heure (1/2) pour le repas du midi, laquelle sera normalement cédulée entre midi et midi et trente.
- Cependant, lorsque les circonstances le justifient, la journée normale pourra être cédulée jusqu'à 20 heures. La Compagnie et le Syndicat doivent s'entendre avant la mise en vigueur d'une telle cédule.
- 12.03 Un salarié qui travaille des heures en plus de sa journée régulière de travail est payé au taux de cent cinquante pour cent (150%) pour les heures ainsi travaillées.
- 12.04 Un salarié à qui l'on demande de travailler avant l'heure cédulée pour sa journée régulière de travail ou encore après l'heure cédulée pour la fin de sa journée régulière de travail est payé au taux de cent cinquante pour cent (150%) pour toutes les heures ainsi travaillées.
- 12.05 Un salarié qui travaille plus de dix (10) heures en temps supplémentaire à l'intérieur d'une même semaine de paye est payé au taux de deux cent pour cent (200%) pour toutes les heures ainsi travaillées.
- 12.06 Un salarié qui travaille un dimanche ou un jour de congé prévu dans cette convention est payé au taux de deux cent pour cent (200%) pour toutes les heures ainsi travaillées.
- 12.07 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre tous les employés qualifiés sans aucune discrimination. Le temps supplémentaire sera volontaire, sauf pour les chauffeurs de camion pour lesquels il sera obligatoire pour un maximum de deux heures et demie (2 1/2) par semaine; toutefois, nonobstant la présente disposition, les chauffeurs de camion devront rapporter leur camion au bureau de la Compagnie et le chargement de tout camion commencé avant la fin de la journée de travail devra être complété si requis par la Compagnie.

ARTICLE XII - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 12.08 a) L'employé a droit à la fin de sa journée de travail, à une période rémunérée de cinq (5) minutes pour faire sa toilette.
- b) Un employé a droit à dix (10) minutes payées de repos s'il accepte de travailler plus d'une heure en temps supplémentaire après sa journée régulière de travail; ou
- c) Un employé a droit à une demi-heure (1/2) payée pour pause de repas s'il accepte de travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire après sa journée régulière de travail. De plus cette demi-heure sera payée si l'employé décide de travailler sans pause de repas.

- 12.09 Tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos vers le milieu de l'avant-midi et à quinze (15) minutes payées de repos vers le milieu de l'après-midi.

Le salarié ne doit pas arrêter son travail pendant une période excédant les limites indiquées dans le présent article.

- 12.10 Au cours de la journée normale de travail, le temps et les frais de déplacement d'un salarié, aller et retour, de la place d'affaires jusqu'au chantier ou d'un chantier à un autre, sont à la charge de l'Employeur.

- 12.11 Tout quart de travail autre que celui prévu au présent article doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

- 12.12 Indemnités de présence:

Tout salarié qui se rapporte à son travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de sa journée de travail précédente que ses services n'étaient pas requis, ou dont les heures de travail durant une journée sont inférieures à quatre (4) heures, a droit à une indemnité équivalente à quatre (4) heures de travail. L'Employeur pourra exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées et effectue tout travail qui puisse lui être assigné.

Cependant, en cas de neige, de pluie, de froid intense ou de panne d'électricité, le salarié doit communiquer par téléphone avant l'heure conventionnelle au numéro indiqué par l'Employeur afin de s'assurer auprès du contrôleur ou du répartiteur que ses services sont requis. Si une réponse affirmative lui est donnée, alors ce salarié est assuré d'une indemnité équivalente à quatre (4) heures de travail et l'Employeur ne peut exiger de ce salarié qu'il effectue un travail autre que son travail régulier.

ARTICLE XII - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 12.13 Un salarié rappelé au travail après son départ ou de retour au travail selon les instructions reçues avant son départ a droit à une garantie de travail de quatre (4) heures au taux applicable.

ARTICLE XIII - SALAIRES

- 13.01 Tous les salariés de l'unité de négociations couverts par cette entente seront payés en accord avec l'appendice «A» de cette entente qui fait partie intégrale de cette convention.
- 13.02 La paie est distribuée tous les jeudis pendant et sur les lieux de travail.
- 13.03 Dans aucun cas, la Compagnie peut garder plus d'une semaine d'ar-rérages dans le paiement du salaire.
- 13.04 L'Employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement de salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions requises par le décret relatif aux Métiers de la Construction.
- 13.05 Si la paie est en retard, la Compagnie versera un dédommagement d'une demi-heure (1/2) de travail par jour de retard, sauf si le retard est occasionné par un bris de la machine électronique.
- 13.06 Si des salariés, pendant la durée de la présente convention, sont affectés à des opérations qui n'existent pas présentement dans l'unité de négociations et qui sont couverts par le certificat d'accréditation susdit, l'Employeur avisera l'Union de la création de ces nouvelles opérations.

Les parties discuteront la classification et le taux applicable à cette nouvelle opération.

En cas de désaccord, les parties pourront recourir à l'arbitrage et dans un tel cas, la juridiction de l'arbitre sera de placer la nouvelle classification à l'intérieur de l'échelle de classifica-tion déjà existante et de déterminer le taux applicable.

ARTICLE XIV - CONGES ET VACANCES

- 14.01 Les employés auront droit aux vacances prévues au Décret relatif à l'Industrie de la Construction dans la Province de Québec et aux congés suivants:

- Vendredi Saint
- Saint-Jean-Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâce

ARTICLE XIV - CONGES ET VACANCES (suite)

14.02 Le 1er juillet de chaque année, la Compagnie avisera les employés qui seront requis de travailler pendant les vacances de la construction.

Le/ou les salariés concernés devront aviser à cette même date la Compagnie de leur choix de vacances à être prises entre le 1er août et le 15 octobre.

Si la période de vacances ainsi choisie est déplacée à la demande de la Compagnie à une date autre que les vacances de la construction, les employés seront rémunérés durant cette période travaillée à leur taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%) et ils pourront choisir une nouvelle date de vacances sans égard à l'ancienneté et à la classification.

Les mêmes principes s'appliqueront pour les vacances d'hiver, lesquelles sont réputées inclure trois (3) congés au fins de la Loi 126. Dans ces cas, la période de vacances sera reportée entre le 15 décembre et le 15 janvier.

14.03 A titre d'indemnité pour la susdite période de vacances et les susdits jours de congé, les employés auront droit à une somme égale à dix pour cent (10%) du salaire gagné pendant les périodes de référence suivantes:

1^o. Du 1er janvier au 30 avril, cette indemnité étant payable dans les huit (8) premiers jours du mois de décembre de l'année courante;

2^o. Du 1er mai au 31 décembre, cette indemnité étant payable dans les huit (8) premiers jours de juillet de l'année suivante.

14.04 L'Employeur conserve l'indemnité du salarié mis à pied sauf si celui-ci en fait la demande.

ARTICLE XV - CONGES SPECIAUX

15.01 Tous les salariés ayant complété leur période de probation bénéficieront de leur plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable concernée:

ARTICLE XV - CONGES SPECIAUX

- 15.01 (suite) a) à l'occasion du décès de leur père, de leur mère, de leur conjoint, de leur enfant, de leur frère, de leur soeur, jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables, soit la journée des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent;
- b) à l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, le bénéficiaire sera d'une journée (1), soit la journée des funérailles si elles ont lieu un jour ouvrable et pourvu qu'ils y assistent.
- 15.02 Tout salarié peut s'absenter trois (3) jours sans paie à l'occasion du décès d'un parent ou d'un ami, à condition d'en aviser son supérieur immédiat et d'en avoir obtenu la permission.
- 15.03 Dans le cas de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, les salariés ayant complété leur période de probation bénéficieront de leur plein salaire pour les heures régulières d'une journée ouvrable pourvu qu'ils en avisent leur supérieur immédiat.
- 15.04 La Compagnie accordera un congé sans solde à un salarié qui, pour des raisons de mortalité ou maladie très grave dans sa famille immédiate (père, mère, frère, soeur, enfant) devra s'absenter de la province.
- 15.05 Le terme «conjointe» aux fins du présent article, désigne celle qui l'est devenue par suite d'un mariage légalement contracté ou par le fait, pour un salarié non marié, de vivre depuis un (1) an avec une femme qui est reconnue publiquement comme sa conjointe pourvu que l'employé aie également avisé l'Employeur de cette situation depuis plus d'un (1) an.
- 15.06 Tout salarié appelé par l'Employeur à servir comme témoin lors d'un arbitrage s'y rendra sans perte de salaire.
- 15.07 Un salarié qui agit comme juré recevra de la Compagnie la différence entre le montant reçu pour un tel service de juré et le montant qu'il aurait reçu pour les heures normales de travail qu'il a été de ce fait requis de perdre à l'intérieur de sa cédule régulière de travail et ceci ne doit en aucun cas excéder dix (10) heures par jour et cinq (5) jours par semaine, calculé à son taux horaire régulier de salaire. Aucun tel paiement ne sera fait si le salarié agit comme juré durant un temps où il n'aurait normalement pas travaillé tel que, mais sans s'y limiter, congé statutaire, vacances, mise à pied, grève, lock-out ou permis d'absence.

ARTICLE XV - CONGES SPECIAUX (suite)

- 15.07 Pour avoir droit aux bénéfices prévus au présent article, le
(suite) salarié doit remplir toutes les conditions suivantes:
- a) avoir complété sa période de probation et
 - b) avertir son supérieur aussitôt qu'il reçoit sa convocation comme membre d'un juré et,
 - c) fournir des preuves de sa présence en Cour et,
 - d) retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré.
- 15.08 Sujet aux conditions de l'article précédent, tout salarié appelé à servir comme témoin dans une cause impliquant l'Employeur obtiendra un permis d'absence à cette fin et sera rémunéré à son taux régulier de salaire pour les heures normales de travail et ceci ne doit en aucun cas, excéder dix (10) heures par jour et cinq (5) jours par semaine.

ARTICLE XVI - SECURITE, HYGIENE ET BIEN-ETRE

- 16.01 Il incombe à l'Employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires pour garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être de ses salariés. Les lois, règlements et décrets relatifs à ces matières valent comme s'ils étaient reproduits au long dans la présente convention.
- 16.02 Le Syndicat coopérera dans la prévention des accidents et la formation et le maintien de pratiques de travail sûres. Les salariés devront prendre toutes les mesures nécessaires ou utiles pour assurer la propreté et la conservation des facilités mises à leur disposition, devront avertir l'officier de sécurité sans délai de toute défectuosité et devront se conformer à tous les règlements établis par l'officier de sécurité de la Compagnie.
- 16.03 Un salarié victime d'un accident de travail et qui est incapable de compléter sa journée de travail recevra son salaire complet pour la journée de l'accident, Il est transporté aux frais de l'Employeur pour recevoir les soins médicaux.
- 16.04 Un salarié victime d'un accident de travail exigeant des soins médicaux à l'hôpital pendant les heures de travail recevra son plein salaire.

ARTICLE XVI - SECURITE, HYGIENE ET BIEN-ETRE

- 16.05 L'Employeur mettra à la disposition des salariés une toilette propre et facile d'accès et de l'eau propre. Il mettra également à leur disposition une cantine mobile et un endroit suffisamment grand, convenable et propre dans son atelier pour prendre leur repas.
- Les salariés devront garder ces endroits propres et en bon état. Des cases individuelles seront également mises à la disposition des salariés.
- 16.06 Les casques, manteaux de pluie, lunettes de sécurité, gants de sécurité, bottes imperméables et autres équipements de sécurité, lorsqu'ils sont exigés par la Loi ou la Compagnie, seront fournis par la Compagnie. S'ils sont endommagés par la faute d'un salarié ou s'ils sont perdus, ils seront payés par ledit salarié et la Compagnie pourra en déduire le montant sur la paie dudit salarié. La Compagnie consent de fournir à tous les salariés qui ont un (1) an ou plus d'ancienneté une paire de bottines de sécurité par année contractuelle.
- 16.07 La Compagnie et le Syndicat conviennent de nommer un comité de sécurité et d'hygiène comprenant deux (2) représentants de la Compagnie et deux (2) représentants du Syndicat. Le comité a pour fonctions de promouvoir la sécurité et l'hygiène industrielle dans l'établissement et la sécurité de l'équipement; il tiendra une assemblée mensuelle régulière.
- 16.08 Si par suite d'une absence au travail, l'Employeur exige un certificat médical, il devra en assumer les frais sur présentation des pièces justificatives et lorsque le coût d'un tel certificat n'est pas assumé par la Régie de l'Assurance maladie du Québec ou un Plan d'assurance.
- 16.09 Si un employé juge un travail dangereux pour sa sécurité ou sa santé, il doit arrêter de travailler et aviser immédiatement l'officier de sécurité ou en son absence, le contrôleur de la Compagnie.
- 16.10 L'Employeur fournit annuellement à chaque chauffeur de camion un uniforme comprenant une tunique et deux paires de pantalons. De plus, il fournit aux redresseurs de tuyaux des tabliers selon les besoins.

ARTICLE XVII - DIVERS

- 17.01 En aucun cas, un salarié ne sera tenu de faire des avances d'argent à l'Employeur, que ce soit lors de la livraison de paquets ou autrement.
- 17.02 Un salarié est réputé être appelé à travailler à l'extérieur lorsqu'il est obligé de coucher à l'extérieur. Dans un tel cas, il aura droit sur présentation de pièces justificatives au remboursement des repas qu'il aura pris. Le prix des repas doit cependant être raisonnable. Quant au coucher, en règle générale et à moins de circonstances spéciales, la pratique habituelle déjà établie sera maintenue en vigueur. Il est entendu que le salarié devra normalement aviser de l'endroit où il entend coucher et il devra également produire les pièces justificatives à son retour. La Compagnie convient d'avancer sur demande le montant approximatif des dépenses à être encourues par le salarié.
- 17.03 Lorsque la Compagnie est responsable de toute contravention aux lois provinciales et/ou municipales, la Compagnie paie toute amende signifiée au chauffeur. Toutefois, le salarié concerné doit aviser immédiatement la Compagnie de la réception de toute contravention ou sommation.
- 17.04 La Compagnie n'imposera pas de mesure disciplinaires à un chauffeur de camion ou à un opérateur d'équipement pour un accident ou un bris mécanique à moins qu'il n'ait été négligent ou fautif.

ARTICLE XVIII - ASSURANCE

- 18.01 Les parties conviennent d'étudier et de mettre en vigueur un plan d'assurance-groupe comprenant tous les bénéfices qu'ils décideront d'y inclure. Le choix de l'assureur et des bénéfices appartiendra en dernier ressort au syndicat. Il est convenu que le coût des primes d'une telle assurance-groupe sera payé à 50% par la Compagnie, ledit 50% ne devant pas excéder \$0.30 l'heure régulière de travail pour chacun des salariés inclus dans l'unité de négociations.

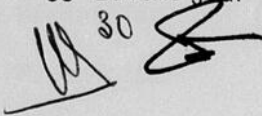
ARTICLE XIX - CONVENTION COLLECTIVE

- 19.01 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.
- 19.02 Le coût de traduction et d'impression de la présente convention sera partagé également entre les deux parties.



ARTICLE XX - DUREE

- 20.01 La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature et expirera le 30 avril 1984, sauf pour les salaires qui sont rétroactifs au 1er juin 1982.
- 20.02 A compter de la date d'expiration de la présente convention, celle-ci est réputée demeurer en vigueur jusqu'à l'exercice légal du droit de grève ou lock-out.

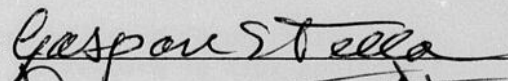
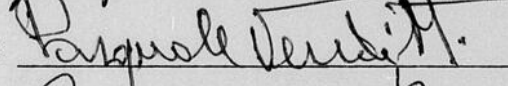
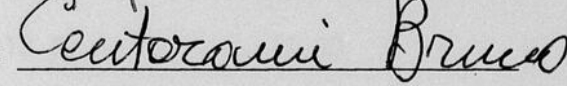
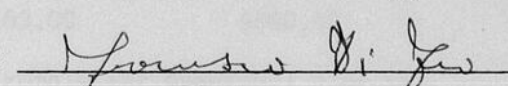
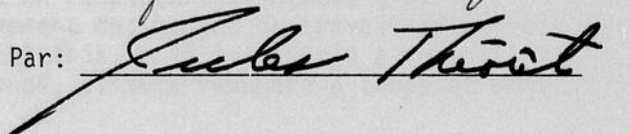
EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE A MONTREAL,
ce 23^{ème} jour d'août 1982.

 30

LES COFFRAGES DOMINIC LTEE

Par: 
Par: 

SYNDICAT DE LA CONSTRUCTION DE MONTREAL
(C.S.N.),

Par: 
Par: 
Par: 
Par: 
Par: 

A N N E X E «A»

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

	<u>1er juin 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
1. Journalier	\$ 11.10	\$ 12.20
2. Redresseur de tuyaux (étai)	11.20	12.30
3. Préposé aux grues	11.30	12.40
4. Préposé aux convoyeurs	11.30	12.40
5. Préposé à la scie ronde	11.40	12.55
6. a) Préposé au lift truck	11.45	12.60
b) Opérateur de grues	11.35	12.50
7. a) Mécanicien chef (lead hand)	12.35	13.55
b) Mécanicien	11.95	13.15
c) Aide-mécanicien	11.70	12.85
8. a) Soudeur (carte de compétence)	11.50	12.65
b) Apprenti-soudeur	11.10	12.20
9. a) Menuisier en chef	12.35	13.55
b) Menuisier	11.85	13.05
c) Aide-menuisier	11.10	12.20

Il est entendu que lorsqu'un salarié aura travaillé de façon consécutive pendant un (1) an à titre d'aide-menuisier, il recevra le taux applicable aux menuisiers.

10. Electricien	12.10	13.30
B) Chauffeur de camion	12.10	13.30
C) *Chauffeur de camion-remorque	\$ 509.00	\$560.00

*Il s'agit pour cet employé (M. Duval ou un remplaçant éventuel) d'un salaire hebdomadaire garanti, irrespectivement des heures de travail effectuées du lundi au vendredi inclusivement. Toutefois, s'il est appelé à travailler le samedi, le dimanche ou un jour de congé, il sera rémunéré à temps et demi.

D) Magasinier:

Le magasinier sera rémunéré suivant le taux horaire prévu pour le journalier, mais nonobstant les dispositions de l'article XII, il n'aura droit à aucun temps supplémentaire pour les quarante-quatre (44) premières heures de travail à l'intérieur d'une même semaine.