

NOM

NO

08228-9

C.A.E. 3690 NO.CONV. 82289  
AFFIL. 2 NB.EMPL. 30  
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 43140 40  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q16086001  
DATE ENR.840306

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

Certificat accordé       Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>
		<b>Q 16086-01</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>83-11-18</b> Réception: <b>83-12-06</b>	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>
	Durée: Du <b>83-06-30</b> Au <b>85-06-29</b>	<b>30</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat International des Travail- leurs unis des Industries du ciment, de la chaux et du gypse Local 363 1947, Laplante Chomedey, Laval, Qc</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Pagé Construction Inc. 135, Boul. Normand C.P. 307 Trois-Rivières, Qc G9A 5G6 Att: M. Walter Bégin</b>

Unité de négociation

<b>Région</b>	<b>04-03</b>	<b>Activité</b>	<b>3690</b>	<b>Affiliation</b>	<b>FTQ (7R)</b>
---------------	--------------	-----------------	-------------	--------------------	-----------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
<i>Benoît Demers</i>	83-12-08

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

CONVENTION COLLECTIVE

ST. C. O. T.  
QUÉBEC

ENTRE:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DES INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE, Local 363, FAT COI CTC FTQ, ci-après dénommée l'UNION:

Partie de première part,

ET:

CARRIERE ST-MAURICE-Division de: PAGE CONSTRUCTION INC., et REGIONAL ASPHALTE -Usine St-Louis de France-Division de: PAGE CONSTRUCTION INC., ci-après dénommée la "COMPAGNIE", située à St-Louis de France, P.Q.

Partie de seconde part.

ARTICLE - 1: BUT.

Le but de cette convention est dans l'intérêt commun et individuel des employés de la Compagnie. Il est bien entendu, que le présent contrat n'aura pas pour effet de diminuer, restreindre ou abroger aucun ou tous les droits attachés à la personne des employés, reconnus par les lois de la province. Il en est ainsi pour les droits de la Compagnie.

ARTICLE - 2: RECONNAISSANCE SYNDICALE.

La Compagnie reconnaît que l'Union a été dûment certifiée par la Commission des Relations Ouvrières de cette province, le 3 juillet 1956 par décision. Cette décision fait partie des présentes comme ci-après récitée au long.

ARTICLE - 3: SECURITE SYNDICALE.

Tous les salariés assujettis à la présente convention de travail, comme condition du maintien de leur emploi, devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union pour la durée de cette convention.

Tous les nouveaux membres devront payer leur cotisation syndicale après la 5e journée de travail, mais deviendront membres réguliers après 60 jours de travail continu; cependant, durant la période de probation, tout salarié remercié de ses services n'aura aucun recours à la procédure de grief et arbitrage.

Les cotisations seront déduites de la première paie de chaque mois de chacun des employés concernés et remises au Secrétaire-Trésorier de l'Union par chèque estampillé "Pour dépôt seulement", dans les quinze (15) jours suivant la déduction. A cette fin, l'Union s'engage à fournir à l'employeur la liste des syndiqués, ainsi que leur autorisation permettant la déduction des cotisations.

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

#### ARTICLE - 4: REPRESENTATION DE L'UNION.

Trois membres de l'Union dûment désignés par écrit à la Compagnie par l'Union, formeront le Comité de Représentation pour tout grief relevant ou résultant de la présente convention ou des lois ouvrières de la Province.

Ce Comité pourra rencontrer le Surintendant de la Compagnie ou un représentant autorisé, lorsqu'il sera nécessaire de le faire dans l'intérêt des employés, pour discuter toute question découlant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.

#### ARTICLE - 5: PROCEDURE POUR L'AJUSTEMENT DES GRIEFS.

Toute question ou grief relevant ou résultant de la présente convention, sera présenté par le Comité de façon suivante:

a) En premier lieu, dans les sept (7) jours de la connaissance acquise du grief, par l'employeur lui-même, ou par le Comité si l'employé le désire, au Surintendant de la Compagnie;

b) Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante à cette étape, dans les trois (3) jours qui suivront celui où le grief a été présenté au Surintendant, il devra être soumis par écrit par le Comité, au Secrétaire-Trésorier de la Compagnie. Le Secrétaire-Trésorier de la Compagnie devra rendre sa décision par écrit au Comité de l'Union, dans les trois (3) jours qui suivront celui où le grief aura été soumis par écrit;

c) Si la décision du Secrétaire-Trésorier de la Compagnie ne satisfait par l'employé ou le Comité de l'Union, la question devra alors être soumise à l'arbitrage de la façon déterminée ci-après à l'article "6".

ARTICLE - 6: CONCILIATION ET ARBITRAGE.

Toute question ou grief concernant l'interprétation ou l'application des termes de la présente convention qui n'aura pas été réglé au moyen de la procédure établie à l'article "5" des présentes, devra être soumis à la conciliation à l'arbitrage suivant "Le Code du Travail".

Toutefois, les parties conviennent que toute question soumise à l'arbitrage devra être déterminée par écrit au préalable. Le Conseil d'Arbitrage ne pourra considérer que la ou les questions qui lui auront été soumises par écrit à la première séance.

ARTICLE - 7: SALAIRES. (Voir annexe 1).

ARTICLE - 8: HEURES DE TRAVAIL.

1.) La semaine normale de travail pour tous les employés sera de quarante (40) heures par semaine, à raison de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement.

2.) Après la 8e heure du lundi au vendredi, de même que la journée du samedi, l'employé sera payé à temps et demi. Il n'y aura pas d'opération de production le samedi, mais il y aura une formation d'équipe de deux (2) hommes plus un chef d'équipe qui, à tour de rôle, verront obligatoirement à l'exécution des travaux de maintenance selon la demande et directive du représentant de la Compagnie. Les mécaniciens ne feront pas partie d'aucune équipe, car il devront être disponibles à travailler à demande, survenant un bris sur toutes machines motorisées.

2a) Avec le consentement des deux parties, il pourra y avoir réaménagement des heures hebdomadaires, mais toujours à l'intérieur des limites de 40 heures.

3.) Dans le cas de l'Usine d'enrobé bitumineux de St-Louis de France, l'employé sera obligé de travailler le samedi sur la production, à la demande de la Compagnie.

4.) En autant que possible, le temps supplémentaire sera réparti par la Compagnie de la façon la plus équitable parmi les employés qui effectuent le même genre de travail; un tableau sera compilé à cette fin, et les heures de travail refusées par un employé seront considérées comme temps travaillé pour les fins de ce tableau seulement.

5.) Un employé qui fait du temps supplémentaire dans une journée ou une semaine, ne sera pas requis de s'absenter durant une période équivalente pour compenser le temps supplémentaire qu'il a fait.

6.) (Voir article 16.) Lorsqu'un employé se présente pour son travail, sans avoir été avisé du contraire, on lui donnera du travail pour au moins cinq (5) heures.

7.) (Voir article 16). En cas d'urgence, quelle que soit l'heure à laquelle un employé est appelé à travailler en plus de son travail régulier, un minimum de cinq (5) heures sera payé pour un tel appel d'urgence, au taux d'une fois et demie son salaire régulier; il ne s'agit pas ici de journées auxquelles viendront s'ajouter des heures supplémentaires, soit au début ou à la fin de la journée.

8.) Les contremaîtres et toute autre personne en dehors de l'unité de négociation, n'accompliront aucun travail habituellement fait par les employés couverts par cette convention, à moins qu'il ne s'agisse d'un travail temporaire qui ne prive pas un syndiqué de son travail.

9.) Tous les salariés bénéficieront de quinze (15) minutes de repos (pause-café) deux fois par quart ou par jour, cette période sera agencée par la Compagnie après entente avec le Comité de l'Union;

10.) Tout travail le dimanche sera payé au taux de temps double du salaire régulier de l'employé;

11.) Si un employé accomplit un travail dont la classification est supérieure à celle de son travail habituel, il recevra le taux le plus élevé des deux, mais s'il lui est demandé de prendre temporairement la place d'un autre employé recevant un taux de salaire inférieur, le taux de son salaire restera le même.

Tout poste temporaire sera pour une période de trente (30) jours. Après ce temps, il y aura affichage;

12.) Tous les employés sont requis de poinçonner au cadran de la Compagnie au commencement et à la fin de chaque période de travail.

13.) Les opérateurs de chargeurs sur roues (8 ver. cu.) seront payés au taux le plus élevé, durant la période de production;

14.) Une prime d'équipe sera payée à tous les salariés qui travailleront sur le deuxième quart. Cette prime sera de \$ 0.45.

ARTICLE - 9: ABSENCES POUR DECES DANS LA FAMILLE.

Un congé de trois (3) jours sera accordé à un employé à l'occasion du décès de son père, sa mère, son épouse, son enfant, sa soeur, son frère, sa belle-mère, son beau-père, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre et sa brue.

ARTICLE - 10: CONGES ANNUELS PAYES.

Tous les employés bénéficieront des prescriptions de l'ordonnance de la Commission du salaire minimum No. 3, 1962. "Deuxième partie", en ce qui a trait aux congés assurés payés, sauf ce qui suit:

1) La période de service continu s'établit du 30 juin 1983 au 29 juin 1985 à minuit, et s'étend d'une saison normale d'exploitation selon l'expérience acquise par la Compagnie jusqu'à ce jour.

Toute interruption continue de travail de pas plus de six (6) jours ouvrables, laquelle n'aura pas été justifiée durant ce temps, n'aura pas pour effet de briser la continuité de la période ci-haut décrite;

2) Rémunération pour les employés saisonniers:

Après	1 an	2 semaines	4% de son revenu brut.
Après	3 ans	3 semaines	6% de son revenu brut.
Après	9 ans	4 semaines	8% de son revenu brut.
Après	15 ans	5 semaines	10% de son revenu brut.

Cette rémunération sera versée le 15 juillet de chaque année.

3) Prise de vacances: Les vacances annuelles ne s'accumulent pas d'année en année. Le salarié devra prendre les vacances qu'il a accumulées au 29 juin d'une année dans les douze (12) mois suivants.

Ces vacances seront prises après entente entre le salarié et la Compagnie, suivant la période d'affichage allant du 1er au 15 mai.

Dans le cas où plus de trois (3) employés par équipe de travail demandent à prendre leurs vacances pendant la même période, la priorité sera donnée aux salariés qui ont le plus d'ancienneté, sauf dans le cas de l'usine de béton bitumineux de St-Louis de France, où un seul employé à la fois pourra prendre ces vacances.

Les deux (2) premières semaines de vacances seront prises dans la période du 1er juillet au 15 septembre.

4) Tous les employés bénéficieront de six (6) jours par année de congé-maladie; ces jours s'appliqueront lors de la période active de travail. Ces jours pourront être vérifiés par un représentant de la Compagnie et un de l'Union. Les jours non pris, seront payés à la fin de chaque année.

Ces six (6) jours de congé-maladie seront payés aux salariés, pourvu qu'ils auront complété un (1) mois de travail, au prorata d'une journée (1) par mois de travail.

#### ARTICLE - 11: PERMISSION AUX OFFICIERS DE S'ABSENTER.

La Compagnie accordera aux officiers de l'Union et aux membres du Comité des Grieffs, la permission de s'absenter pour une période de temps raisonnable dans l'intérêt de l'Union ou le bien-être des employés à condition que demande soit faite au Surintendant vingt-quatre (24) heures à l'avance. Si la permission de s'absenter est accordée à un officier ou membre du Comité de l'Union pour les fins de l'Union, ce ou ces employés ne seront pas payés pour le temps qu'il aura ou qu'ils auront été absents.

#### ARTICLE - 12: AFFICHAGE.

Les avis d'assemblées régulières ou spéciales de l'Union pourront être affichés dans le bureau de la Compagnie à un endroit qui sera désigné par le Surintendant.

La permission du Surintendant doit être obtenue afin d'afficher tout autre document.

ARTICLE - 13: ANCIENNETE.

La Compagnie accepte le principe du droit d'ancienneté. Dans les relations de la Compagnie avec ses employés, ce principe devra être appliqué comme suit:

- 1) La Compagnie établira une liste d'ancienneté qui devra être révisée une fois par année et qui indiquera le statut de tous les employés par ordre de date de leur embauchement avec la Compagnie. Que la Compagnie affiche la liste des employés par séniorité;
- 2) Les nouveaux employés ne seront pas placés sur la liste d'ancienneté avant qu'ils aient complété soixante (60) jours ouvrables et consécutifs à l'emploi de la Compagnie;
- 3) Tous les postes vacants ou nouvelles positions devront être portés à l'attention des employés par voie d'affichage durant cinq (5) jours pour leur permettre de faire leur demande pour ces positions;
  - 3a) La Compagnie prêtera une attention toute particulière aux demandes reçues en rapport avec les qualifications suivantes:
    - a) Droit d'ancienneté;
    - b) Qualités requises pour la dite position (compétence);
    - c) Capacité physique.
- Lorsque les qualifications b) et c) seront considérées adéquates, le droit d'ancienneté prévaudra.
- 3b) Une définition des tâches sera mise sur l'affiche en ce qui concerne le poste de chef d'équipe.
- 4) Dans le cas où l'employé sénior ne sera pas choisi et qu'il y aura mécontentement entre la Compagnie et le Comité de l'Union, on aura recours à la procédure de grief;
- 5) Tout employé promu sera soumis à une période d'essai n'excédant pas quatre (4) semaines dans sa nouvelle classification. Si, en aucun temps durant cette période, il n'a pas prouvé qu'il était capable de remplir les fonctions de sa nouvelle position, il sera renvoyé au poste

qu'il occupait précédemment. Dans une telle circonstance, l'employé aura le droit de faire reviser son cas avec les Officiers de la Compagnie par le Comité de l'Union;

6) Dans le cas de mise à pied, l'employé ayant le moins d'ancienneté sera renvoyé le premier. Pour les réengagements après les mises à pied, l'employé ayant le plus d'ancienneté sera rappelé le premier, toujours en fonction de l'article 3a).

Si l'Union conteste une décision de la Compagnie en ce qui concerne une mise à pied, ou un réengagement après une mise à pied, la Compagnie rencontrera le Comité de l' Union pour essayer d'en venir à une entente conforme à la procédure de griefs;

Pour une mise à pied due à l'arrêt de production et un rappel dû à une reprise de production, seul le chef d'équipe proposé à l'entretien et aux réparations ne sera pas soumis aux critères d'ancienneté.

7) Le droit d'ancienneté ne sera pas annulé durant tout renvoi temporaire ou toute période d'absence due à la maladie ou à un accident. Cette période d'absence ne devrait tout de même pas durer plus de 24 mois.

Pour tout employé embauché après le 1er juillet 1977, la période d'absence sera de douze (12) mois.

Le droit d'ancienneté sera cependant révoqué dans les cas suivants:

- a) Si l'employé quitte volontairement;
- b) S'il est congédié pour cause;
- c) S'il s'absente pour trois jours sans permission;
- d) S'il ne retourne pas au travail en dedans d'une (1) semaine après avoir reçu un avis personnel envoyé soit par un messenger ou par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, à la suite d'une mise à pied.

8) S'il y a un poste d'ouvert (vacant) à l'une ou l'autre des carrières, suite à l'épuisement de sa liste d'attente, la Compagnie fera appel aux employés de l'autre carrière par ordre d'ancienneté et d'habileté, si ceux-ci ne sont pas déjà employés à l'usine d'asphalte.

Suite à un cas d'urgence, la Compagnie pourra faire appel à un salarié qui aura l'ancienneté et l'habileté d'accomplir le travail concerné, immédiatement.

9) En aucun temps, un déplacement d'employés dû à l'ancienneté "Bumping" n'aura lieu entre la carrière St-Maurice, l'Usine d'asphalte St-Louis de France et Roy & Trotter Inc.

#### ARTICLE - 14: JOURS FERIES.

Il est convenu que la St-Jean-Baptiste, la Confédération, la Fête du Travail, le Jour de l'Action de Grâce, seront des jours fériés payés à temps régulier. Les employés qui travailleront ces jours fériés seront rémunérés au taux double et demi du temps régulier.

Trois (3) de ces jours fériés seront rémunérés deux (2) fois le taux régulier pour faire sept (7) jours.

Une journée additionnelle sera accordée pour former un total de huit (8) jours.

Cette journée fériée additionnelle sera prise le mardi suivant la Fête du Travail. Tous les salariés qui travailleront durant cette journée seront payés à temps régulier, mais auront le choix d'une autre date, après entente mutuelle.

L'employé qui aura complété l'année de travail, soit une année normale d'opérations, aura droit à ces huit (8) fêtes.

Tout employé ayant travaillé à temps partiel, aura droit aux fêtes comprises durant sa période de travail.

Dans l'éventualité où l'un des jours fériés mentionnés tombe un dimanche, le lundi sera chômé et payé comme congé au lieu du dimanche.

Lorsque l'un des dits jours fériés tombe une journée où l'employé serait normalement au travail, il sera compté une journée normale de travail pour le calcul du temps supplémentaire.

ARTICLE - 15: PLAN D'ASSURANCE.

La Compagnie contribuera mensuellement à 100% de la prime de chaque salarié pour un plan d'assurance-groupe sur la vie, (\$ 10,000) maladie et incapacité. L'assurance-salaire sera le bénéfice d'indemnité hebdomadaire conforme aux règlements de la Commission d'Assurance-Chômage.

Assurance-groupe:

- Première journée de l'accident;
- Première journée de l'hospitalisation.

" Si la prime payée par l'employeur pour des avantages allant à l'employé est réduite par l'adoption d'une loi ou autrement, le montant épargné doit servir à augmenter d'autres avantages offerts à l'employé, selon qu'en conviendront les parties, ou sera cédé aux employés sous forme de relèvement des taux de salaire ou traitement".

ARTICLE - 16: (re: article 8 - par. 5 et 6).

Le minimum de cinq (5) heures ne s'appliquerait pas en ce qui concerne les camionneurs extérieurs durant la période d'hiver, soit du 15 décembre au 15 mars, ceci afin de permettre à ceux-ci de travailler un peu plus durant cette période.

ARTICLE - 17: COMITE DE SECURITE.

La Compagnie et le Syndicat formeront un Comité de Sécurité pour rencontrer les exigences gouvernementales.



ANNEXE 2

ROY & TROTTIER INC. ET CARRIERE ST-MAURICE

TAUX

	<u>29-06-82</u>	<u>30-06-83</u>	<u>30-06-84</u>
Chef d'Equipe (entretien & réparation)	\$ 10.54	\$ 11.19	\$ 11.84
Mécanicien	10.44	11.09	11.74
Mineur	10.39	11.04	11.69
Soudeur	10.34	10.99	11.64
Chef d'Equipe (production)	10.49	11.14	11.79
Opérateur chargeur sur roues (Petit)	10.44	11.09	11.74
Opérateur chargeur sur roues (Gros)	10.69	11.34	11.99
Graisser	10.19	10.84	11.49
Chauffeur camions	10.19	10.84	11.49
Journalier	10.09	10.74	11.39
Opérateur de foreuses	10.34	10.99	11.64
Opérateur de pelles	10.69	11.34	11.99
Aide-mécanicien	10.34	10.99	11.64
Opérateur concasseurs	10.24	10.89	11.54

ANNEXE 3

USINE D'ENROBE BITUMINEUX DE ST-LOUIS DE FRANCE

TAUX

	<u>29-06-82</u>	<u>30-06-83</u>	<u>30-06-84</u>
Maintenance Générale	\$ 10.49	\$ 11.14	\$ 11.79
Opérateur de malaxeurs	10.39	11.04	11.69
Graisser, nettoyeur, opérateur séchoirs	10.29	10.94	11.59
Journalier	10.09	10.74	11.39
Chauffeur de camions	10.19	10.84	11.49

NOTE:

Les trois (3) employés suivants, à savoir:

- LAFONTAINE, Daniel
- BENOIT, Lucien
- THIFFAULT, Robert

sont rémunérés au même salaire, soit un salaire de base de \$ 10.39 au 29-06-82.

Tout nouveau salarié sera sujet au classement ci-haut mentionné.

ARTICLE - 18: DUREE DE LA CONVENTION.

La présente convention entre en vigueur le 30 juin 1983 jusqu'au 29 juin 1985 à minuit.

Toutefois, du quatre-vingt-dixième (90e) au soixantième (60e) jour précédant l'expiration de chaque année de la durée de ce contrat de travail, les membres de l'Union seront libres d'en retirer leur adhésion en avisant la Compagnie et l'Union par écrit.

L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut, dans un délai de soixante (60) jours avant son expiration, soumettre à l'autre partie par écrit, ses demandes de modifications ou de revision de n'importe laquelle des dispositions énumérées plus haut. Les parties devront se rencontrer dans les quinze (15) jours après réception de cet avis, pour négocier ces modifications proposées.

TROIS-RIVIERES, ce 18 novembre 1983.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAIL-  
LEURS UNIS DES INDUSTRIES DU CIMENT,  
DE LA CHAUX ET DU GYPSE, LOCAL 363.

Michel Grenier  
Denis Lemire  
Amélie Charrette

John L. R. De

CARRIERE ST-MAURICE-Division de: PAGE  
CONSTRUCTION INC. et REGIONAL ASPHALTE,  
Usine St-Louis; Division de: PAGE CONSTRUCTION  
INC. et ROY & TROTTIER INC.

Alan MacKay  
Walter R. B.  
Don de