

NOM

NO

05202-7

3599

C.A.E. 3599 NO. CONV. 52027
AFFIL. 0 NR. EMPL. 90
EMP. COUV. 0 ET. GEOD. 04500 63
PERS. VIS. 7 NO. ACC. M11008023
DATE ENR. 840200

DÉPÔT 52027

Dépôt N°:

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> 2 Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-11008-23				
Date	Signature: 82-11-01	Reception: 82-11-08	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de Demix (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Ciment Indépendant Inc (établ. de Laval) 1585 boul. des Laurentides Chomedey, Ville de Laval, Qué. H7N 4Y6

Unité de négociation

- Et. visés: **Même et 1500 St-Martin Est, Laval**

- Entente: **Article 14.07 c) et d) de la convention collective**
 " **Article 16.05 de la convention collective**

Région	0606	Activité	3550 (5)	Affiliation	1
---------------	------	-----------------	----------	--------------------	---

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

Déposant:
Fédération Nationale des Syndicats du Bâtiment et du Bois Inc
 Att: M. Jules Théorêt
 1601 rue Delorimier
 Montréal, Qué.
 H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	82-12-22

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: CIMENT INDEPENDANT INC. DIVISION DEMIX
(Etablissements de Laval)

Ci-après appelé: "LA COMPAGNIE"

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DEMIX (C.S.N.)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

Relativement à l'article 14.07 c) et d) de la convention collective

LES PARTIES CONVIENNENT QUE:

- 1.- L'article 14.07 c) et d) est biffé.
- 2.- M. René Simard fait maintenant partie du groupe Carrière et occupe le poste de soudeur; classe I.
- 3.- Cette lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature.
- 4.- La présente lettre d'entente sera déposée au Ministère du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval
ce premier jour d'^{de novembre} ~~octobre~~ 1982.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: CIMENT INDEPENDANT INC. DIVISION DEMIX
(Etablissements de Laval)

Ci-après appelé: "LA COMPAGNIE"

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DEMIX (C.S.N.)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

Relativement à l'article 16.05 de la convention collective

LES PARTIES CONVIENNENT QUE:

- 1.- L'article 16.05 est amendé et se lit maintenant:

"Un chauffeur appelé après 10:00 heures par la Compagnie pour effectuer du travail au cours de la journée, sera assuré d'un minimum de trois (3) heures à temps et demi pour les trois (3) premières heures.

Le salarié n'a pas droit à cette indemnité de présence s'il a exécuté plus de douze (12) heures de travail dans la journée."
- 2.- Cette lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature par les parties et le demeure durant un mois de cette date d'entrée en vigueur.
- 3.- Cette lettre d'entente se renouvelle automatiquement par la suite de mois en mois.
- 4.- Cette lettre d'entente peut être dénoncée et son renouvellement arrêté par un préavis d'une partie à l'autre partie d'une semaine avant l'échéance.
- 5.- La présente lettre d'entente sera déposée au Ministère du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval ce. *J. Thériault*
le novembre
jour du mois ~~d'octobre~~ 1982.

POUR LA COMPAGNIE:

[Signature]
[Signature]
[Signature]

POUR LE SYNDICAT:

[Signature]
[Signature]

Jules Thériault



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

052027

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-11008-23
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
83-09-08	83-09-08	83-09-12		83-11-01	85-10-31	90	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des travailleurs de Demix (CSN) Att.: M. Jules Théorêt Conseiller syndical 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Ciment Indépendant Inc (éta- blissement de Laval) Division Demix 1585 boul des Laurentides Chomedey (Laval) Qué H7N 4Y6

Unité de négociation

E.V.: Même et 1500 boul St-Martin Est, Laval

"Tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des préposés à la balance, des répartiteurs, des commis magasiniers, des techniciens de Laboratoire et ceux travaillant sous le décret de la construction"

Région	06-06	Activité	3550 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Ciment Indépendant Inc (éta-bl. de Laval). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /sg	83-10-18

Pour renseignements

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

115-8-23

M 11008-23

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

(1983 - 1985)

ENTRE

CIMENT INDEPENDANT INC.

DIVISION DEMIX

ETABLISSEMENTS DE LAVAL

(agissant aux droits de Demix Ltee)

ci-après appelée :

"L'EMPLOYEUR"

ou la

"COMPAGNIE"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS

DE DEMIX (C.S.N.)

1601, avenue De Lorimier,

Montréal, Québec

H2K 4M5

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

Copie conforme
Jules Théoret

ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION

1.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul représentant autorisé en vertu des dispositions du Code du travail aux fins de négocier et d'appliquer la présente convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail, en date du 25 mars 1980, à l'emploi de Ciment Indépendant Inc. (Etablissements de Laval).

1.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartiendra à un Commissaire du travail ou au Commissaire général du travail ou au Tribunal du travail, tel que prévu au Code du travail de la Province de Québec, d'interpréter le sens de ce texte et nul autre organisme ou tribunal ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.

1.03

a) Dans le cas d'une mésentente, à savoir si un salarié non spécifiquement exclu est un salarié au sens du Code du Travail, le cas sera référé, pour décision, à un Commissaire du travail tel que prévu dans le Code du Travail de la Province de Québec et nul autre organisme ou tribunal ne pourra être appelé à se prononcer à ce sujet, sauf le Tribunal

du travail en matière
d'appel.

b) Dans le cas prévu en a),
la convention collective
de travail continue de
s'appliquer jusqu'à la
décision finale de l'auto-
rité compétente si le
salarié impliqué est
compris dans l'unité de
négociation au moment de
la requête au Ministère du
Travail.

1.04 Les employés exclus de
l'unité de négociation n'accomplissent
pas de travail normalement exécuté par
les membres de l'unité de négociation,
sauf dans des cas d'urgence où la sécu-
rité des employés est en jeu, ainsi que
l'entraînement des salariés, le travail
d'échantillonnage et expérimental.

ARTICLE 2: DEFINITIONS

2.01 Salarié: désigne tout
employé régi par les présentes.

2.02 Promotion: le passage
d'un salarié d'une fonction à une autre
fonction située à un niveau de salaire
plus élevé.

2.03 Transfert: le passage
d'un salarié d'une fonction à une autre
fonction située au même niveau de salaire
et/ou le passage d'un salarié d'un groupe
à un autre mais dans la même fonction
et/ou le passage d'un salarié d'une
équipe (shift) à une autre équipe dans la
même fonction.

2.04 Retrogradation: le passage d'un salarié d'une fonction à une autre fonction située à un niveau de salaire moins élevé.

2.05 Poste vacant: poste dépourvu de titulaire de façon permanente ou poste nouvellement créé et compris dans l'une ou l'autre des fonctions apparaissant à l'annexe "B" ou dans une fonction créée après la signature des présentes.

ARTICLE 3: NON-DISCRIMINATION

3.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, intimidation, interférence, contrainte ou coercition exercées ou pratiquées par leurs membres ou représentants à l'égard de tout employé en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de ses convictions religieuses, politiques et syndicales ou de l'exercice des droits prévus aux présentes et au Code du Travail.

ARTICLE 4: BUT DE LA CONVENTION

4.01 Les présentes dispositions ont pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail de tous les salariés visés par la présente convention collective et de régler ou prévenir tout problème éventuel qui pourrait survenir entre les parties.

ARTICLE 5: COOPERATION

5.01 Le Syndicat encouragera

ses membres à fournir efficacement le travail requis dans les cadres de la présente convention.

5.02 La Compagnie s'engage à faire parvenir au Syndicat dans un délai raisonnable une liste comprenant le personnel de cadre en relation directe avec les salariés.

Cette liste fait mention du personnel visé par l'article 32.01 pour chaque groupe ainsi que des personnes représentant la Compagnie pour l'application des dispositions prévues à la présente convention collective.

La Compagnie avise le Syndicat chaque fois qu'elle effectue un changement dans son personnel régulier mentionné plus haut.

ARTICLE 6: DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

6.01 Les droits de diriger et d'administrer comme elle l'entend le cours de ses opérations relèvent uniquement de la Compagnie en autant qu'elle exerce ses droits en conformité avec les dispositions de la présente convention.

6.02 La Compagnie a le droit d'attribuer des sous-contrats suivant l'exigence de ses opérations et de sa clientèle. Cependant, l'attribution de tels sous-contrats n'aura pas pour effet de causer la mise à pied des salariés réguliers de la Compagnie.

6.03 La Compagnie remet au

Syndicat, dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes et par la suite à tous les six (6) mois, une liste à jour de tous les salariés de l'unité de négociation.

Cette liste comprend les renseignements énumérés à l'Annexe "D".

6.04 La Compagnie remet au Syndicat une copie de tout règlement, avis ou directive écrits s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des salariés régis par la présente convention avant de les afficher ou de les distribuer à ceux-ci.

6.05 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres prévues aux présentes entre les représentants du Syndicat et ceux de la Compagnie.

6.06 La Compagnie accorde, sur rendez-vous, l'accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux conseillers du Syndicat, sujet aux règlements de sécurité généralement applicables dans l'industrie.

6.07 Si un représentant autorisé du Syndicat, non à l'emploi de la Compagnie, désire rencontrer sur les propriétés de la Compagnie et pendant les heures de travail, un représentant du Syndicat local ou un salarié au sujet d'un grief, ou pour toute autre affaire syndicale, il doit en aviser le représentant du personnel ou son délégué au moins deux (2) heures à l'avance. Cette rencontre doit, dans tous les cas, être tenue à la cantine ou au local du Syndicat.

En ce qui concerne un salarié travaillant à l'extérieur, le délai pour la rencontre est prolongé jusqu'au retour de celui-ci à l'établissement de la Compagnie.

6.08 La Compagnie convient de maintenir le local actuel du Syndicat ou l'équivalent.

ARTICLE 7: REGIME SYNDICAL

7.01 Tout salarié couvert par la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de la convention.

7.02

a) Tout nouveau salarié couvert par la présente convention collective doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pendant la durée complète de la présente convention. La Compagnie doit aviser le délégué du Syndicat la journée même de tout nouvel embauchage.

b) La Compagnie remet au représentant syndical autorisé à cette fin, les formules d'adhésion syndicale dûment signées par les nouveaux salariés

y incluant la date officielle de leur embauchage.

7.03 Si le Syndicat, pendant la durée de la présente convention, refuse l'adhésion d'un salarié ou expulse un salarié de ses rangs, la Compagnie ne sera en aucune façon obligée de renvoyer ledit salarié sauf si le salarié ne s'acquitte pas des retenues syndicales telles que prévues à l'article 8.01 et 8.02 ci-après.

7.04 Dans les quinze (15) jours suivant la signature des présentes, le Syndicat fait parvenir à la Compagnie la liste des salariés qui ne sont pas membres du Syndicat. A défaut de quoi, tous les salariés à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature des présentes seront présumés être membres du Syndicat.

ARTICLE 8: RETENUE SYNDICALE

8.01

a) La Compagnie s'engage pour la durée de la présente convention à retenir sur la paie de tout salarié à son emploi et couvert par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale régulière déterminée par le Syndicat et ce, comme condition d'emploi et du maintien d'emploi dudit salarié. Pour tout changement à la cotisation, le

Syndicat donne un préavis de deux (2) semaines à la Compagnie.

- b) Toute cotisation spéciale uniformément répartie sur une période minimum de quatre (4) semaines, est prélevée par la Compagnie sur préavis de deux (2) semaines.
- c) A cet effet, tout salarié doit signer et remettre à la Compagnie la formule d'autorisation de retenue syndicale apparaissant à l'Annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

8.02 La Compagnie perçoit de tout nouveau membre du Syndicat au terme de l'article 7, le droit d'entrée fixé par le Syndicat selon l'autorisation du salarié tel qu'en 8.01.

8.03 Les sommes ainsi déduites sont remises au trésorier du Syndicat par cheque estampillé "pour dépôt seulement" dans le mois suivant celui de la perception. La Compagnie transmet avec chaque remise une liste en quatre (4) copies donnant les détails mentionnés à l'Annexe "D".

8.04 Nonobstant ce qui est prévu dans la présente convention, la Compagnie n'est pas obligée de congédier un salarié qui durant sa mise à pied ne paie pas les cotisations syndicales ou qui, lors de son retour au travail, ne

paie pas les arrérages de cotisation, mais la Compagnie devra retenir les arrérages déclarés par le Syndicat dans un délai d'un mois.

8.05 Lors de la remise des formulaires T-4 et TP-4, la Compagnie y indique le montant cumulé des cotisations syndicales payées.

ARTICLE 9: TABLEAUX D'AFFICHAGE

9.01 La Compagnie convient qu'elle fournit cinq (5) tableaux d'affichage syndicaux.

Ces tableaux sont placés à des endroits mutuellement convenus et sous clé.

9.02 Le Syndicat remet à la Compagnie une copie de tout avis, document ou directive s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des salariés régis par la présente convention avant de les afficher ou de les distribuer à ceux-ci suivant les dispositions de 9.03.

9.03 Le Syndicat a le droit de distribuer toute information de nature syndicale pendant les périodes de repos et de repas ainsi qu'avant et/ou après les heures de travail.

ARTICLE 10: REPRESENTATION SYNDICALE

10.01

a) La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer des délégués de groupe qui peuvent, entre

autres choses, assister les salariés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à l'article de la procédure de griefs.

- b) Lorsqu'un groupe opère à deux (2) ou trois (3) équipes, le Syndicat peut aussi nommer un délégué pour représenter chaque équipe additionnelle.

10.02 Seuls les salariés de la Compagnie couverts par cette convention seront éligibles à servir comme délégués de groupe, pourvu qu'ils aient complété leur période de probation avec la Compagnie.

10.03

- a) Chaque groupe ainsi que chaque équipe à l'intérieur de chaque groupe peut être représenté par un délégué, salarié dans le groupe ou l'équipe qu'il représente.

- b) Le président du Syndicat ou son remplaçant désigné par le Syndicat, est considéré comme délégué général et peut assister en tout temps n'importe lequel délégué.

- c) Le président du Syndicat possède une ancienneté préférentielle dans l'en-

semble de la Compagnie, c'est-à-dire qu'il sera le dernier mis à pied et le premier rappelé au travail, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche disponible.

10.04 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du nom de chacun des délégués ainsi que du groupe, et/ou équipe que chacun représente selon le cas, ainsi que tout changement qui pourrait se produire parmi les officiers. À défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.

10.05

a) La Compagnie et le Syndicat conviennent de se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour toute question découlant de l'application de la convention collective. Les sujets devant être abordés déterminent à quel niveau la rencontre doit se tenir, c'est-à-dire au niveau du groupe ou de l'ensemble des groupes. Les parties se fournissent mutuellement toutes informations ou documents pertinents à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

b) Lors d'une rencontre au

niveau du groupe, le Syndicat a le droit de déléguer un maximum de trois (3) représentants, provenant du groupe exception faite du président ou de son représentant désigné par le Syndicat. Si la rencontre se tient au niveau de l'ensemble des groupes, le Syndicat est alors représenté par le président et les délégués.

c) Les rencontres entre la Compagnie et le Syndicat s'effectuent sans perte de salaire régulier pour les personnes mentionnées à 10.05 (a) et (b).

10.06 Il est convenu que les délégués, le président du Syndicat et les salariés concernés par un grief ont d'abord un travail régulier dont ils doivent s'acquitter.

Cependant, celui qui doit s'occuper d'un grief ou enquêter durant les heures de travail peut le faire sans perte de salaire. Toutefois, avant de quitter le travail, il doit obtenir la permission du supérieur immédiat, laquelle ne peut lui être refusée sans motif valable et sérieux.

Celui qui demande ladite permission doit donner les raisons et aviser son supérieur dès son retour.

10.07 Congé sans solde

a) A la demande du Syndicat, la Compagnie convient de libérer sans solde un (1) salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de libéré.

Le salarié concerné avise la Compagnie de son départ au moins une semaine à l'avance, et ce congé est pour une période minimale d'un mois et n'excédera pas l'échéance de la présente convention.

b) La Compagnie accorde des congés nécessaires sans solde aux représentants désignés par le Syndicat pour participer à des activités syndicales. Au maximum deux (2) représentants provenant de groupes différents ont droit de s'absenter en même temps. Dans ce cas, le Syndicat doit aviser la Compagnie au moins une semaine à l'avance.

c) Tout délégué ou officier du Syndicat peut s'absenter de son travail pour une période minimale d'au moins une journée normale de travail, sans solde, pour accomplir des fonctions de nature syndicale, à condition d'en aviser l'employeur au

moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

- d) Ces périodes d'absence ne peuvent dépasser un maximum de trente (30) jours ouvrables par année de convention, sauf après entente entre l'Employeur et le Syndicat. Le nombre de salariés qui s'absentent ne doit pas être plus de deux (2) à la fois provenant de groupes différents.

10.08

- a) Quatre (4) membres du comité de négociations au maximum pourront rencontrer les représentants de la Compagnie pendant les heures régulières de travail afin de procéder à la négociation du renouvellement de la présente convention collective.

La Compagnie paiera alors à ces employés leur salaire aux taux réguliers et ce, pour toute négociation directe pendant les heures régulières de travail.

- b) De plus, la Compagnie libérera, sans solde, le comité de négociation pendant trois (3) jours pour qu'il puisse préparer

le projet de convention collective.

- c) Le Syndicat nomme ou désigne un comité de négociation de six (6) personnes dont quatre (4) actives et deux (2) substituts qui le représentent lors du renouvellement de la convention collective de travail. Il est entendu entre les parties qu'un conseiller syndical ou représentant du syndicat peut, lors des négociations, agir comme conseiller officiel des salariés.

ARTICLE 11: PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

11.01 Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à la violation de la convention collective.

Dans le cas de grief, la procédure suivante s'applique.

11.02 Première étape

Toute partie intéressée qui désire soumettre un grief doit le faire par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance de l'incident qui y donne lieu, au contremaître ou surintendant immédiat qui doit rendre sa décision par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables

suyvants.

11.03 Deuxieme etape

Si le contremaître ou le surintendant ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si la décision ne satisfait pas le Syndicat ou le salarié, celui-ci doit soumettre le grief au représentant du personnel désigné par la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Le représentant du personnel rencontre le comité de griefs et doit rendre sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

11.04 Si le représentant du personnel ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, ou si le comité de griefs ou le salarié n'est pas satisfait de la décision, le salarié ou le comité de griefs avisera par écrit la Compagnie de sa décision de porter le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

11.05 Un grief concernant plus d'un salarié ou de nature générale, peut être soumis par le Syndicat directement à la deuxième étape dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief ou de la connaissance de l'incident y donnant lieu.

11.06 Le comité de griefs du Syndicat est formé et se réunit selon les mêmes modalités que celles prévues à 10.06.

11.07

- a) Tout règlement intervenu entre les parties dans le cadre de la procédure prévue au présent article doit faire l'objet d'un écrit valablement fait entre les représentants autorisés des parties.
- b) Toute entente entre la Compagnie et le Syndicat en rapport avec n'importe quelle étape de procédures de griefs ou d'arbitrage, sera finale et obligatoire pour la Compagnie, le Syndicat et les salariés intéressés.

11.08 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, en autant que la nature du grief n'est pas modifiée.

11.09 Un comité de relations industrielles est constitué et composé du Président du Syndicat et des délégués d'une part et du nombre équivalent de

représentants de la Compagnie d'autre part. Un représentant extérieur des parties peut participer à ces réunions.

11.10 Le comité est habilité à discuter, à prévenir et à régler tout problème qui peut survenir durant la présente convention. Il pourra aussi, en tout temps après la seconde étape et avant l'arbitrage comme tel, réétudier tout grief soumis régulièrement.

11.11 Les griefs sont déferés à un arbitre unique. Les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans un délai de dix (10) jours de calendrier à compter de la demande d'arbitrage; à défaut d'entente ou de procéder, une des parties à la présente convention devra demander, dans un délai de trente (30) jours ouvrables, au Ministre du travail, de nommer un arbitre conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec. Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article impliquera que le grief sera réputé prescrit et abandonné par la partie qui l'aura soumis.

11.12 L'arbitre est le maître de la procédure qu'il juge appropriée pour l'arbitrage.

11.13

a) En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.

b) 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 suffisante. Dans les cas de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de réinstaller le salarié dans tous les droits et avantages dont il a été privé, en déduisant toutefois les argents que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle.

c) Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, le tribunal saisi du grief pourra décider du droit de cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé, et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend sera soumis pour décision au même tribunal par simple avis écrit adressé à l'arbitre. Dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.

11.14 Les parties par entente écrite peuvent suspendre ou prolonger les délais prévus au présent article 11.

11.15 Les parties conviennent d'accorder la priorité aux cas de suspension et de congédiement lors de l'établissement des dates d'arbitrage.

11.16 L'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.

11.17 Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés à parts égales entre les deux parties.

11.18 Tout salarié convoqué comme témoin par l'arbitre à l'audition d'un grief, ne subira pas de perte de salaire régulier lorsque l'arbitre jugera que son témoignage est nécessaire à la preuve.

ARTICLE 12: MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 La réprimande, la suspension et le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées.

12.02 La Compagnie ne prend de mesures disciplinaires sans une cause juste et suffisante dont elle a le fardeau de la preuve.

12.03 Le salarié convoqué à une réunion où il y a deux (2) représentants de la Compagnie ou plus, pour des raisons disciplinaires, est avisé

préalablement de ce fait et a le droit, s'il le désire, d'être accompagné de son délégué syndical.

12.04 Aucune mesure disciplinaire ne doit être imposée à un salarié après dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits y donnant lieu.

12.05

a) 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 et au Syndicat.

b) Les avis disciplinaires n'apparaissant pas au dossier du salarié et dont ce dernier et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit, conformément au présent article, ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.

12.06 Tout avis disciplinaire datant de plus de quatre (4) mois de calendrier doit être effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement, sauf s'il s'agit de répétition d'offenses semblables, auquel

cas l'avis disciplinaire ne sera considéré comme inexistant qu'après six (6) mois de sa date.

12.07 Tout chauffeur qui voit son permis de conduire suspendu peut être remplacé dans une autre fonction et ce suivant les modalités suivantes:

- a) Le Syndicat, le chauffeur, la Compagnie conviennent du remplacement et de ces conditions;
- b) Dès que le chauffeur récupère son permis, il est réinstallé suivant ses droits d'ancienneté dans son ancien poste avec tous droits, avantages et privilèges.

12.08 Lorsqu'une mesure disciplinaire contre un salarié comporte une suspension ou un congédiement, le délégué du groupe du salarié peut consulter le dossier du salarié impliqué.

ARTICLE 13: ANCIENNETE

13.01 La Compagnie accepte le principe de l'ancienneté et l'applique selon les dispositions des articles qui suivent.

13.02

- a) L'ancienneté est définie comme étant la durée de service continu dans la Compagnie depuis la première date d'embauchage

du salarié, le tout sujet aux dispositions qui suivent.

b) Service continu -
définition

Le service continu consiste en la durée de l'emploi auprès de la Compagnie, non interrompue par une des causes qui déterminent la perte d'ancienneté.

13.03

a) L'ancienneté telle que décrite ci-haut est consignée sur une liste indiquant l'état de l'ancienneté du salarié à la Compagnie, dans le groupe où il travaille, ainsi que l'état de son ancienneté dans les autres groupes, s'il y a lieu.

Cette liste est préparée et affichée en permanence jusqu'à révision dans les établissements de la Compagnie et copies en sont remises au Syndicat, au plus tard trente (30) jours de calendrier après la signature de la présente convention collective.

b) Un salarié ou le Syndicat peuvent contester les

dates d'ancienneté s'ils les jugent inexactes dans les trente (30) jours de son affichage. La liste corrigée devient la liste officielle d'ancienneté des salariés et nul changement ne pourra y être apporté.

c) Cette liste est révisée à tous les six (6) mois en regard des mouvements de main-d'oeuvre pouvant affecter l'ancienneté de groupe.

Seules ces modifications à la liste initiale peuvent être contestées dans un délai de trente (30) jours de calendrier par le Syndicat ou un salarié.

13.04

Période de probation

a) L'ancienneté de chaque salarié commence à courir lorsqu'il a été au service de la Compagnie et a travaillé pendant trente (30) jours à l'intérieur de douze (12) mois consécutifs de calendrier.

Après entente écrite entre les parties, la période de probation pourra toutefois être prolongée pour une durée équivalente à la période initiale; cette période ne s'appliquera

que dans le cas des employés de la maintenance, des millwright et des mécaniciens.

b) À l'expiration de cette période de probation, le nom de ce salarié est placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté est considérée comme acquise rétroactivement à la date de son embauchage.

c) Durant cette période de probation, le salarié est assujéti aux dispositions de la convention sauf qu'il ne peut recourir à la procédure de griefs dans les cas de mesures disciplinaires, mises à pied, promotion, transfert, rétrogradation.

17

Cependant, le Syndicat
peut faire un grief dans
le cas où il croit que le
congétiement d'un employé
probationnaire est dû à
des raisons discrimina-
toires tel qu'indiqué à
l'article 3.01. Dans ce
cas, le fardeau de la
preuve incombera au
Syndicat.

ARTICLE 14: APPLICATION DE
L'ANCIENNETÉ

14.01 Pour fin d'application du
principe d'ancienneté, il y a quatre (4)
groupes. Ces groupes apparaissent à
l'annexe "B" de la présente convention.

14.02 Affichage

a) Tout poste vacant devant
être comblé est affiché
pendant cinq (5) jours
ouvrables sur tous les
tableaux d'affichage. La
Compagnie en expédie copie
au Syndicat.

Si la Compagnie ne desire
pas combler un poste
vacant, elle en informe
le Syndicat par écrit en
indiquant les motifs de
cette décision.

b) L'avis de poste vacant
mentionne les éléments
suivants:

- titre de la fonction

- exigences normales de la tâche
- salaire
- groupe
- période d'affichage
- horaire de travail

c) Tout salarié quels que soient son groupe et sa classification, qu'il soit mis à pied ou non, peut poser sa candidature durant l'affichage en signant sur la formule d'affichage.

Un salarié absent peut poser sa candidature durant l'affichage ou il peut le faire à son retour si le poste n'a pas été comble de façon permanente.

14.03

a) Le poste vacant, que celui-ci représente une promotion, un transfert ou une rétrogradation, est attribué au salarié candidat qui détient le plus d'ancienneté dans le groupe où est situé le poste vacant, parmi ceux qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

b) A défaut de mise en candidature ou à défaut de candidat remplissant les exigences normales de la

tâche dans le groupe concerné, le poste vacant est attribué au salarié candidat qui a le plus d'ancienneté dans la Compagnie et qui satisfait aux exigences normales de la tâche.

14.04 Période d'essai

Le salarié qui obtient le poste a droit à une période d'essai de trente (30) jours ouvrables. Pendant cette période, le salarié peut décider de retourner à son ancien poste et la Compagnie peut le réintégrer à son ancien poste s'il ne remplit pas les exigences normales de la tâche.

14.05 Aux fins d'application du présent article, la preuve de l'incapacité d'un salarié de remplir les exigences normales d'une tâche incombe à la Compagnie.

14.06 Changement de groupe

Dans tous les cas de changement de groupe à la suite de l'application des règles d'ancienneté, le salarié continue d'accumuler l'ancienneté dans son ancien groupe et acquiert l'ancienneté courue dans le nouveau groupe pendant trente (30) jours ouvrables. Durant cette période, le salarié a le choix de retourner dans son ancien groupe ou de demeurer dans le nouveau groupe. S'il demeure dans le nouveau groupe après cette période, il y transfère entièrement son ancienneté. S'il retourne dans son ancien groupe

pendant cette période, il le fait sans perte d'ancienneté, par contre il n'aura pas accumulé de droit d'ancienneté dans le groupe où il est demeuré moins de trente (30) jours ouvrables.

14.07 Mise à pied

Dans les cas de mise à pied, d'un (1) jour ou plus, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied doit affecter de la façon suivante:

- a) Lorsqu'une mise à pied survient dans un groupe, le salarié qui a le moins d'ancienneté dans la classification où survient la mise à pied est affecté.
- b) Le salarié ainsi déplacé ou n'ayant plus de travail dans sa classification, peut déplacer un salarié de son groupe à une autre classification s'il a plus d'ancienneté et en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

14.08 Rappel

- a) Le rappel au travail, à la suite d'une mise à pied, se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied et selon les mêmes règles.

b) La Compagnie doit établir et maintenir à date une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les salariés mis à pied et ayant des droits d'ancienneté ainsi que leur(s) date(s) d'ancienneté.

14.09 Le défaut de poser sa candidature à un poste vacant ou le fait de refuser une promotion ou un transfert n'affecte en rien les droits ultérieurs du salarié.

14.10 Le salarié promu ou transféré à un poste vacant reçoit le taux normal de la fonction afférente à ce poste dès son entrée en fonction.

14.11 Dans tous les cas d'absences prévues aux présentes ou autrement autorisées par la Compagnie, l'ancienneté continue de s'accumuler.

14.12 Transferts hors de l'unité de négociation

Le transfert d'un salarié à un poste hors de l'unité de négociation ou hors de l'établissement de Laval est réputé temporaire si la durée n'excède pas douze (12) mois consécutifs. Cependant, le transfert d'un salarié à un poste de surveillant ou contremaître est réputé temporaire si sa durée n'excède pas trois (3) mois consécutifs. Le salarié ainsi transféré conserve ses droits et privilèges à condition qu'il réintègre ses fonctions antérieures dans le même délai.

ARTICLE 15: PERTE D'ANCIENNETE

15.01 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire;
- b) Renvoi pour cause juste et suffisante;
- c) Si le salarié mis à pied fait défaut de se présenter à la Compagnie dans un délai de cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel signifié par lettre recommandée à sa dernière adresse connue et dont copie est envoyée au Syndicat.

Le salarié ne perdra pas son ancienneté et les droits qui s'y rattachent s'il fournit à l'Employeur des raisons valables de ne pas se présenter au travail et s'il a avisé l'Employeur par lettre recommandée ou autrement dès la réception de l'avis, sauf dans les cas de force majeure.

Dans les cas de mises à pied saisonnières, c'est-à-dire d'une durée de plus de deux (2) semaines, le salarié pourra refuser de reprendre le travail, sans préjudice à ses droits acquis par l'an-

cienneté, si la Compagnie ne peut lui garantir au moins deux (2) semaines consécutives de travail. Ceci ne doit pas être interprété comme une restriction au paragraphe (d) ci-après;

- d) Mise à pied excédant dix-huit (18) mois consécutifs;
- e) Absence pour maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs (sauf dans les cas d'accident de travail), à moins d'une entente écrite à l'effet de prolonger cette période entre l'Employeur et le Syndicat;
- f) Si le salarié fait défaut de se présenter au travail, sans raison valable, dans les cinq (5) jours d'une attestation ou d'un certificat médical déclarant ce salarié apte à reprendre son travail.

ARTICLE 16: APPEL ET CEDULE DES
CHAUFFEURS DE BETONNIERES

16.01

- a) Pour les chauffeurs de bétonnière, le contre-maître dresse la liste nécessaire et ce, en sui-

vant l'ordre d'ancienneté, de façon à ce que la liste soit affichée la veille entre 17 heures et 19 heures, du lundi au vendredi inclusivement, ou le matin où cette liste est applicable, en autant que les employés auront été cédulés par "code-a-phone" la veille. Les chauffeurs concernés qui auront terminé leur travail avant ou après les heures d'affichage devront se rapporter par téléphone à la Compagnie pour vérifier leur cédule.

- b) La Compagnie et le Syndicat pourront toutefois s'entendre sur toute autre formule pour préparer cette cédule de façon à assurer une plus juste distribution du travail entre les salariés de cette classification.
- c) La Compagnie s'engage à maintenir le système "code-a-phone" ou son équivalent en vigueur.
- d) Si la Compagnie affecte temporairement un chauffeur de bétonnière à une autre fonction, cette affectation doit être mentionnée au "code-a-phone".

16.02

- a) Les chauffeurs appelés au travail auront droit à un minimum de cinq (5) heures de travail au taux régulier.

- b) En cas de neige ou de pluie, les salariés doivent communiquer par téléphone au numéro indiqué, afin de s'assurer auprès du répartiteur ou de la téléphoniste s'ils sont requis de travailler, sinon, la Compagnie n'est pas tenue de leur payer la présente indemnité. A défaut d'avis contraire lors de cet appel, les salariés concernés devront se présenter au travail.

- c) Le salarié à qui on a demandé de demeurer en disponibilité à l'occasion de l'appel mentionné au paragraphe précédent, sera requis d'aviser l'Employeur s'il doit quitter son domicile ou de l'aviser de l'endroit où il peut être rejoint si ledit salarié désire travailler ce jour-là.

16.03 Lorsqu'un chauffeur refuse de se présenter au travail ou ne peut être rejoint au téléphone, le contremaître appelle le suivant sur la liste d'ancienneté.

16.04 La Compagnie s'efforcera d'affecter le même camion au même chauffeur.

Les nouveaux camions seront affectés suivant la liste d'ancienneté et lorsqu'un salarié a exercé ce privilège sur un nouveau camion, il ne pourra utiliser à nouveau ce privilège avant une période de deux (2) ans.

16.05 Un chauffeur appelé après 10h00 par la Compagnie pour effectuer du travail au cours de la journée, sera assuré d'un minimum de trois (3) heures à temps et demi pour les trois (3) premières heures.

Le salarié n'a pas droit à cette indemnité de présence s'il a exécuté plus de douze (12) heures de travail dans la journée.

ARTICLE 17: AFFECTATION TEMPORAIRE

17.01 Tout salarié qu'on assigne temporairement pour au moins une (1) heure à l'exécution d'un travail d'une classification comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classification, reçoit le taux de salaire applicable à la classification supérieure pour la durée de cette assignation temporaire avec un minimum d'une journée.

17.02 Tout salarié exécutant temporairement un travail d'une classification comportant un taux inférieur au sien, ne subit pas, pendant que dure ce travail temporaire, de diminution de salaire.

Dependant, il subira une telle diminution lorsque l'affectation est le résultat d'un déplacement de salariés à la suite de l'utilisation de ses droits d'ancienneté dans le cas de mises à pied pour manque de travail.

17.03 Lorsqu'une défectuosité mécanique, temporaire ou passagère, interrompt le travail de l'opérateur d'une machine fixe ou mobile, il sera rémunéré au taux applicable à partir du moment de ladite défectuosité et cela, tant et aussi longtemps que son supérieur le requiert de rester à son travail.

17.04 Dans tous les cas où un salarié se trouve sans ouvrage dans sa classification à cause d'un bris ou d'une défectuosité d'une machine fixe ou mobile dont dépend directement son ouvrage, la Compagnie pourra demander au salarié de travailler à la réparation de ce bris ou de cette défectuosité sinon il pourra être mis à pied ou affecté temporairement à une autre occupation.

17.05 La Compagnie peut affecter temporairement un salarié à un autre poste à l'intérieur de l'unité de négociation sujet aux conditions suivantes:

- a) Dans les cas d'une affectation d'une journée ou moins, la Compagnie peut procéder sans affichage et sans égard aux règles d'ancienneté.
- b) Dans les cas d'une affectation de plus d'une (1)

journée mais de moins de quinze (15) jours ouvrables, la Compagnie affecte le salarié qui a le moins d'ancienneté dans le groupe concerné parmi ceux qui satisfont aux exigences normales du poste en question, à moins qu'un salarié plus ancien et qui satisfait aux exigences normales du poste se porte volontaire.

- c) Dans le cas d'une affectation de quinze (15) jours ouvrables et plus, le poste temporaire sera affiché pour une période de deux (2) jours ouvrables et le choix est fait selon les dispositions prévues à l'article 14.

17.06

- a) Les affectations temporaires ne doivent pas servir à exercer une discrimination à l'endroit d'un salarié au sens de l'article 3.01.
- b) Les dispositions relatives aux affectations temporaires ne doivent pas servir de façon répétitive pour éviter l'application des autres dispositions concernant l'ancienneté. En conséquence, l'affectation

temporaire est une mesure d'exception pour répondre aux exigences des opérations.

c) L'affectation temporaire est utilisée afin de remplir des postes temporairement vacants pour des causes telles que maladie, accident, vacances ou autres absences prévues aux présentes.

d) La Compagnie avise le Syndicat par écrit des affectations temporaires auxquelles elle a procédé, dans le cours du mois suivant.

17.07 Aucun salarié ne peut être contraint à la même affectation temporaire dans les cas prévus à 17.05 (a) et (b) pour plus de cinq (5) jours ouvrables par trois (3) mois de calendrier, en autant qu'un autre salarié soit apte et disponible à remplir le poste en question.

ARTICLE 18: SEMAINE ET JOURNEE
NORMALES DE TRAVAIL

18.01 La semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures par semaine et composée de quatre (4) jours de neuf (9) heures et d'une journée de huit (8) heures.

Les heures de travail pour les différents groupes sont établies sur la base suivante:

a) Four le groupe garage

Du lundi au vendredi, entre 7 heures et 18 heures, avec une demi-heure (1/2) pour le repas du midi.

b) Four les groupes carrière et asphalte

Du lundi au vendredi, entre 6h30 et 18 heures, avec une demi-heure (1/2) pour le repas du midi.

c) Four le groupe béton

Du lundi au vendredi, entre 6h30 et 18h30, avec une demi-heure (1/2) pour le repas du midi.

18.02 Ce qui précède ne doit pas être interprété comme une garantie de

plein emploi.

ARTICLE 19: TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.01

a) Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures régulières de travail ci-haut mentionnées, c'est-à-dire en plus ou en dehors des heures régulières de la journée de neuf (9) heures de travail ou en plus ou en dehors des heures régulières de la semaine de travail, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux normal majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi).

b) Nonobstant ce qui précède et sans tenir compte de la journée et de la semaine normale de travail, un employé requis de travailler au-delà de douze (12) heures consécutives, à l'exclusion du temps des repas dans une journée de vingt-quatre (24) heures, sera rémunéré au taux normal majoré de cent pour cent (100%) (temps double) à compter de la treizième (13e) heure de travail consécutif.

19.02

Tout travail effectué le

samedi jusqu'à midi (12h00) est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi). Tout travail effectué le samedi de midi et une minute (12h01) jusqu'au lundi matin, cinq (5h00) heures est rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100%) (temps double).

19.03 Tout travail effectué après 0h01 le samedi pour terminer un quart commencé auparavant est tenu pour avoir été effectué le vendredi.

19.04

- a) Le travail supplémentaire est distribué le plus équitablement possible entre les salariés d'une même classification.
- b) Le travail supplémentaire n'est pas obligatoire; cependant, s'il n'y a personne parmi les salariés compétents à exécuter le travail requis qui veulent faire ce temps supplémentaire, les salariés qui sont immédiatement disponibles et qui ont le moins d'ancienneté dans la classification où le travail doit être accompli seront tenus de le faire.
- c) Si un salarié refuse de travailler en temps supplémentaire, trois (3) heures seront inscrites à

son dossier ce temps supplémentaire et additionnées aux heures de temps supplémentaire effectivement travaillées pour le calcul de la distribution du temps supplémentaire à moins d'entente mutuelle préalable entre les salariés concernés et le contre-maître. Ce paragraphe ne s'applique pas au dimanche où le temps supplémentaire est volontaire pour tous les salariés sauf pour les travaux d'entretien.

- d) La Compagnie convient de donner au Syndicat, chaque mois, la liste de distribution du temps supplémentaire.
- e) Au début de chaque année de calendrier, cette liste de distribution du temps supplémentaire recommencera à 0 heure pour tous les salariés.

19.05 Pour les fins du présent article, l'expression "mois" signifie "mois de paie".

Le calendrier des mois de paie pour chaque année est déterminé en novembre de l'année précédente et est remis au Syndicat dès que publié.

ARTICLE 20: INDEMNITE DE PRESENCE ET

RAPPEL AU TRAVAIL

20.01 Tout salarié au travail, ou se rapportant au travail aux heures prévues à l'article 18, sans avoir été averti au moins huit (8) heures à l'avance que ses services ne seraient pas requis, a droit à un minimum de cinq (5) heures payées au taux régulier à moins qu'il ne refuse de faire le travail demandé et sauf dans les cas où le travail est contremandé à cause des conditions atmosphériques ou de cas de force majeure.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux chauffeurs de bétonnières.

20.02 Tout salarié qui doit revenir à son travail après avoir quitté son poste après sa journée régulière de travail a droit à un minimum de quatre (4) heures au taux applicable en autant que ce travail soit effectué sans continuité avec la journée normale ou la semaine normale.

ARTICLE 21: PERIODE DE REPOS ET DE REFAS

21.01

a) Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sans perte de salaire, l'une vers le milieu de l'avant-midi et l'autre vers le milieu de l'après-midi.

b)

Les chauffeurs de bétonnières prendront leur période de repos seulement lorsque leur marchandise aura été livrée et sur la route en avoir averti le répartiteur. Si, sur un chantier, la coulée de béton est retardée ou interrompue par la période de repos des ouvriers du chantier, le chauffeur prendra sa période de repos en même temps.

Période de repas

21.02

a)

La période de repas est déterminée à l'article 18.01. Pour les salariés qui travaillent sur l'équipe de jour, cette période de repas est prise entre 11h30 et 13h00, pour ceux qui travaillent sur l'équipe du soir, elle est prise entre 19h00 et 20h30 et pour ceux qui travaillent sur l'équipe de nuit elle est prise entre 23h30 et 1h00.

b)

Les chauffeurs de bétonnières devront prendre leur période de repas seulement lorsque la marchandise aura été livrée, et pourront manger sur la route ou à l'usine après en avoir averti le répartiteur. Si, sur un chantier, la coulée de

béton est retardée ou interrompue par la période de repas des ouvriers du chantier, le chauffeur prendra sa période de repas en même temps en avisant le répartiteur.

- c) Si un salarié travaillant sur l'équipe de jour est requis de travailler en plus de sa journée normale de travail, il lui sera accordé une allocation de \$5.00 pour son repas.

Toutefois, cette allocation ne sera accordée que si le salarié est requis de travailler après 19h00.

Cette allocation sera accordée au salarié travaillant sur l'équipe de nuit, débutant à 16h00 ou après, et qui aura complété douze (12) heures de travail.

ARTICLE 22: CONGE SANS SOLDE

22.01 La Compagnie devra accorder un congé maladie sans solde à tout salarié qui en fait la demande. Pour une absence de plus de deux (2) jours consécutifs ou dans le cas d'absences répétitives lors d'accident ou de maladie, la Compagnie peut exiger un certificat médical.

22.02 La Compagnie pourra accorder un congé sans solde à un salarié

qui en fait la demande pour une raison légitime.

22.03 Tout examen médical exigé par la Compagnie ou par toute réglementation en vigueur doit s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire régulier. Tous les frais d'examens sont assumés par la Compagnie sur présentation de pièce justificative.

ARTICLE 23: CONGES STATUTAIRES

23.01 Le Jour de Noël, la veille, le lendemain et le surlendemain de Noël, le Jour de l'An, la veille et le lendemain du Jour de l'An, le Vendredi Saint, le lundi de Pâques, la Saint-Jean-Baptiste, la Confédération, la fête du Travail, l'Action de Grâces sont des jours chômés et payés, à raison de neuf (9) heures pour chaque tel jour.

23.02 Pour avoir droit à la paie d'un jour de congé chômé et payé, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et qui suit immédiatement le jour de fête chômé et payé.

Un salarié absent le jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le jour de congé, à cause des raisons suivantes:

- a) Décès dans la famille;
- b) Maladie attestée par un certificat médical;
- c) Permission d'absence autorisée;
- d) Mise à pied;
- e) Toute autre absence

prévue à la convention;

aura droit à ce congé payé à la condition qu'il ait été inscrit sur la liste de paie de la Compagnie dans l'un ou l'autre des trente (30) jours ouvrables qui précèdent et/ou qui suivent immédiatement ledit jour de congé payé.

Pour le cas spécifique des congés des Fêtes, un salarié inscrit sur la liste de paie de la Compagnie dans l'un ou l'autre des jours ouvrables compris entre le 31e jour ouvrable et le 45e jour ouvrable précédant ou suivant les congés des Fêtes, recevra à titre d'indemnité de congé, 3.5% du salaire gagné pendant l'année civile en cours.

Cette indemnité ne pourra en aucun cas excéder le maximum payable de sept (7) jours de congés des Fêtes à raison de neuf (9) heures par jour.

Pour les fins de cet article, les congés des Fêtes sont les suivants:

Veille du Jour de Noël
Jour de Noël
Lendemain du Jour de Noël
Surlendemain du Jour de Noël
Veille du Jour de l'An
Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An

Dans les autres cas, le congé ne sera pas payé.

23.03

- a) Si un jour de fête chômé et payé tel que mentionné plus haut est couvert par le décret de la construction et qu'il est reporté à un autre jour pour l'industrie de la construction cet autre jour sera alors chômé.
- b) Si un tel jour n'est pas prévu par le décret et qu'il tombe un samedi ou un dimanche, il doit alors être reporté au lundi suivant; et si ce jour (lundi) est déjà chômé, alors il est reporté au vendredi précédent.

23.04 Si un salarié est requis de travailler un jour férié, il sera rémunéré, en plus de la paie de congé chômé et payé s'il y est admissible selon les dispositions de l'article 23.02, au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures travaillées lors d'un tel congé chômé et payé.

23.05 Si un jour de fête chômé et payé survient pendant la période des vacances, le salarié a droit à une journée de fête chômée et payée en remplacement de celle-ci.

23.06 Dans le cas d'une mise à pied prévue à l'article 23.02 d), l'indemnité des jours de congés est versée au salarié à sa demande ou lors de son retour au travail.

ARTICLE 24: VACANCES

24.01 Tout salarié couvert par la présente convention a droit à une rémunération additionnelle comme congé payé de la façon suivante:

- a) Tout salarié à l'emploi de la Compagnie pendant moins de quatre (4) ans a droit à une majoration de quatre pourcent (4%) de son salaire brut hebdomadaire gagné à titre d'indemnité de vacances;
- b) Tout salarié à l'emploi de la Compagnie pendant quatre (4) ans ou plus a droit à une majoration de six pourcent (6%) de son salaire brut hebdomadaire gagné à titre d'indemnité de vacances.
- c) Tout salarié à l'emploi de la Compagnie pendant dix (10) ans ou plus a droit à une majoration de huit pourcent (8%) de son salaire brut hebdomadaire gagné à titre d'indemnité de vacances.
- d) Tout salarié à l'emploi de la Compagnie pendant vingt (20) ans ou plus a droit à une majoration de neuf pourcent (9%) de son salaire brut hebdomadaire gagné à titre d'indemnité

de vacances. (Dans ce cas la période de vacances sera équivalente à quatre (4) semaines).

- e) Tout salarié à l'emploi de la Compagnie pendant vingt-cinq (25) ans ou plus a droit à une majoration de dix pourcent (10%) de son salaire brut hebdomadaire gagné à titre d'indemnité de vacances. (Dans ce cas la période de vacances sera équivalente à quatre (4) semaines).

24.02 Les salariés de plus d'un an de service continu ont droit à une semaine de vacances non obligatoire pour chaque deux pourcent (2%) alloués à titre d'indemnité de vacances.

Ceux qui ont moins d'un an de service à l'emploi de la Compagnie auront droit à une durée de vacances d'un jour pour chaque mois travaillé jusqu'à concurrence de deux (2) semaines ouvrables.

24.03 La période de prise de vacances s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement.

24.04

- a) Le choix de la période de vacances se fait par ordre d'ancienneté entre le 1er janvier et le 30 avril de chaque année.

- b) A cet effet, la Compagnie doit dresser et afficher une liste de la période de vacances des salariés.
- c) Les salariés peuvent prendre leurs vacances de façon continue ou discontinue à raison d'un minimum d'une semaine à la fois et d'un maximum de deux (2) semaines consécutives à moins d'entente avec la Compagnie.
- d) En cas de conflit entre deux salariés le plus ancien a la priorité des dates à l'intérieur de son groupe.

24.05 L'indemnité de vacances du salarié est calculée et retenue sur la paie de chaque semaine et remise au salarié, au moyen d'un chèque séparé, avant son départ en vacances.

Le solde de l'indemnité de vacances d'un salarié lui est payé dans la semaine qui suit l'avis écrit qu'il a donné à cet effet à la Compagnie mais au plus tard vers le premier (1er) novembre de chaque année pour les gains de l'année courante.

Après le premier (1er) novembre, l'indemnité de vacances est payée à chaque semaine jusqu'au 31 décembre de l'année courante.

Si l'industrie de la

construction décrète une période de fermeture obligatoire et que la Compagnie décide de fermer ses portes en tout ou en partie durant cette période, l'indemnité de vacances sera remise au salarié avant son départ en vacances durant ladite période.

Cette période comptera pour ses vacances et l'excédent sera accordé conformément à 24.03 et 24.04.

Exceptionnellement, la Compagnie, si elle en est avisée avant le 15 juin de l'année courante, accordera au salarié qui en fera la demande un congé sans solde pendant la période de fermeture de la construction afin de permettre à ce salarié de prendre des vacances pendant la période de la chasse.

24.06 Si un salarié quitte définitivement la Compagnie, celle-ci lui remet son avis de cessation d'emploi le jour ouvrable suivant le départ. Elle lui remet de plus tout ce qu'elle lui doit, y inclus son indemnité de vacances au plus tard le jour de sa dernière paie.

Dans le cas d'une mise à pied, l'Employeur conserve l'indemnité de vacances du Salarié sauf si celui-ci en fait la demande.

ARTICLE 25: CONGES SOCIAUX

25.01 Tout salarié a droit à un congé payé au taux régulier dans les cas suivants:

- 1- A l'occasion du décès du père, de la mère, du

conjoint, des enfants, de ses beaux-parents, d'un frère, d'une soeur, trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, soit la journée des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent, ou le jour qui précède et celui qui suit.

2- A l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru, trois (3) jours de congé, sans paie, sauf une (1) journée rémunérée si elle tombe un jour ouvrable.

3- 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'obtenir préalablement la permission de son supérieur immédiat.

25.02

a) Dans le cas de la naissance d'un enfant, tout salarié couvert par cette convention peut s'absenter avec paie le jour de la naissance de son enfant ou la veille ou le lendemain s'il s'agit là d'un jour où ce salarié était cédulé pour travailler et à la condi-

tion d'en aviser préalablement son supérieur immédiat.

- b) Dans le cas de l'adoption légale d'un enfant, tout salarié couvert par cette convention peut s'absenter avec paie le jour où la garde légale de l'enfant lui est confiée, s'il s'agit là d'un jour où ce salarié était cédulé pour travailler et à la condition d'en aviser préalablement son supérieur immédiat.

25.03 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 résider pour une période de trois (3) ans consécutifs avec une femme qu'il présente publiquement comme sa conjointe, et qu'il l'a préalablement déclarée comme telle à la Compagnie.

25.04

- a) 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 neuf heures par jour et cinq 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: congé statutaire, vacances, mise à pied, grève, lock-out, ou permis d'absence.

b) Pour avoir droit aux bénéfices prévus à l'article 25.04 (a) le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes:

1- avoir complété sa période de probation et

2- avertir son supérieur aussitôt qu'il reçoit sa convocation comme membre d'un jury, et

3- fournir des preuves de sa présence en cour et

4- retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré.

25.05 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 neuf heures par jour et cinq jours par semaine.

De plus, le salarié recevra les frais encourus préalablement autorisés par l'Employeur pour des déplacements, sa nourriture et son coucher s'il y a lieu déduction faite de ce qu'il aura reçu de la cour.

25.06 Tout salarié impliqué dans une cause civile, autre qu'une cause impliquant l'Employeur, à titre de demandeur, défendeur ou témoin, bénéficiera à cette fin d'un permis d'absence et sera rémunéré à son taux régulier de salaire pour un maximum de trente (30) heures normales de travail par année (déduction faite des montants qu'il peut recevoir de la cour).

25.07 Dans les cas de décès du conjoint ou d'un enfant, le salarié a le droit de prolonger son congé pendant une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables mais ce sans solde en autant qu'il en avise la Compagnie avant la fin de son congé avec solde.

ARTICLE 26: SECURITE ET SANTE

26.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent mutuellement de coopérer afin de maintenir et d'améliorer les conditions de travail de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des salariés, selon les dispositions de l'article suivant:

- a) On définit "situation urgente de sécurité" comme étant une situation ou le résultat d'une situation anormale et/ou dangereuse pouvant causer des blessures, la mort et/ou des dommages matériels.
- b) Le comité de sécurité préparera des règlements de sécurité applicables à la Compagnie et axera ses priorités sur la prévention des accidents.
- c) La Compagnie et le Syndicat s'engagent à respecter les règlements et les recommandations majoritaires du comité de sécurité sur la prévention des accidents.
- d) Tous les rapports de chacun des incidents ou accidents se feront par écrit et une copie devra être conservée par la partie patronale et une par la partie syndicale.

26.02 Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé et il coopérera pour que les salariés obéissent aux directives et aux règles qui peuvent être émises aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

26.03

- a) La Compagnie verra à munir suivant ses disponibilités, chacun de ses véhicules de tous les instruments de sécurité que la loi prescrit, suivant les fins auxquelles ils sont utilisés.
- b) La Compagnie ne pourra pas forcer l'employé à opérer un véhicule ou instrument qui ne serait pas sécuritaire ou accomplir des travaux qui ne seraient pas sécuritaires.
- c) Dans le dernier cas, il doit en aviser immédiatement son contremaître afin de pouvoir remédier à la situation dans les plus brefs délais.

26.04

- a) La Compagnie et le Syndicat conviennent de former dans chaque groupe un comité de sécurité et de santé pour discuter de toute question relative à la sécurité et à la santé des salariés durant les heures de travail.
- b) Ces comités sont composés de deux (2) salariés représentant le Syndicat

et de deux (2) représentants de la Compagnie.

- c) Ces comités se réunissent une fois par mois de calendrier.
- d) Lors de leur participation à toute réunion, ou inspection prévue aux présentes, les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de salaire régulier.

26.05 Lesdits comités de sécurité conduisent toute inspection jugée nécessaire à raison d'au moins une inspection par mois. Ils rédigent un procès-verbal des réunions et inspections; copie en est remise au Syndicat et aux autres comités de sécurité.

Les comités de sécurité doivent veiller à l'observance des normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec ainsi que celles édictées par eux.

26.06 Tous les rapports de chacun des accidents de travail se font par écrit et une copie doit être remise à chaque comité de sécurité.

26.07 Appareils protecteurs

L'Employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs requis par la loi et les règlements provinciaux et les directives des comités de sécurité.

26.08 Aucun salarié n'est obligé de soulever ou de transporter manuellement des objets dépassant une pesanteur raisonnable.

ARTICLE 27: ACCIDENTS DU TRAVAIL

27.01 Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail, il a droit au paiement de sa journée régulière de travail pour le jour de cet accident pourvu qu'il fournisse un certificat médical, aux frais de la Compagnie s'il y a lieu, datée de cette journée. Il est transporté aux frais de la Compagnie pour recevoir les soins médicaux.

27.02 Dans le cas d'accident de travail, la Compagnie versera chaque semaine un montant équivalant aux prestations que la Commission des Accidents du Travail doit au salarié en cause afin de lui éviter des délais et ce, jusqu'à ce que les prestations parviennent au salarié en cause dans les délais.

La Compagnie ne sera pas tenue d'avancer un montant excédant \$600.00 (six cents dollars).

De manière à rembourser la Compagnie, le salarié en cause signera une formule afin que la C.A.T. fasse ses chèques conjointement au nom de la Compagnie et de lui-même et il autorisera par écrit à déduire de ses salaires futurs les montants d'argent ainsi payés par la Compagnie si la C.A.T. ne paie pas les prestations pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE 28: ASSURANCE

28.01 La Compagnie maintient pour la durée de la présente convention un régime d'assurance collective pour tous les salariés. Ce régime comprend les modalités principales suivantes:

Assurance-vie \$15 000,00

Assurance-mutilation
& mort accidentelle \$15 000,00

Assurance-vie des
personnes à charge:

-conjoint \$ 2 000,00

-enfant d'au moins
14 jours \$ 1 000,00

Assurance-salaire 66 2/3% de la rémunération de l'employé jusqu'au maximum prévu par la loi de l'assurance-chômage.

Le montant maximum d'assurance salaire sera ajusté à celui que stipule le régime d'assurance-chômage s'il varie pendant la durée de cette convention.

Ce montant est payable dès la première (1ère) journée par suite d'accident ou dès la huitième (8e) journée par suite de maladie et ce, pendant une durée maximale de quinze (15) semaines.

Assurance-
hospitalisation soins en chambre
semi-privée sans
limite quant au

nombre de jours.

Assurance-maladie
complémentaire

90% des frais admis-
sibles. Franchise
individuelle 25.00\$
franchise familiale
50.00. Maximum de
\$10 000,00 par
individu.

L'employeur convient de payer à chaque salarié, une fois par année de convention, le rabais accordé par la Loi de l'assurance-chômage aux employés assurés dans les proportions prévues à la Loi et à ses règlements.

Ce rabais ne sera payé qu'à la condition que le régime d'assurance-salaire prévu à la convention soit enregistré et agréé en conformité avec la loi de l'assurance-chômage.

L'employeur assumera les frais du régime actuel d'assurance collective, à l'exception des frais relatifs à l'assurance-salaire qui seront à la charge des salariés.

28.02 La Compagnie dispose d'un délai d'un mois après la signature de la convention pour ajuster le régime ci-dessus aux nouveaux barèmes.

28.03 Lorsqu'un salarié est mis à pied, le paie-maître du groupe concerné ou un autre représentant de la Compagnie, précisera avant son départ les modalités de maintien de l'assurance-vie et de l'assurance-santé, et ce, sans frais pour le salarié.

28.04 Une copie de la police
est donnée au Syndicat.

ARTICLE 29: SALAIRES

29.01 Les taux minimaux de salaires apparaissant à l'Annexe "B", pour les divers groupes et classifications, font partie intégrante de la présente convention.

29.02 Dans le cas d'une nouvelle occupation et après consultation avec le Syndicat, le taux de salaire sera établi en tenant compte des taux de salaires de la présente convention collective pour des occupations similaires ou comparables.

ARTICLE 30: GENERALITES

30.01 La Compagnie fournira aux salariés toutes facilités d'eau potable et de toilette et mettra à leur disposition un endroit suffisamment grand, convenable et propre pour prendre leur repas.

30.02 Lorsque la Compagnie est responsable de toute contravention aux lois provinciales et/ou municipales, la Compagnie paiera toute amende signifiée au chauffeur. Si la contravention exige que le chauffeur s'absente du travail, le salarié s'absentera sans perte de salaire et la Compagnie lui rembourse ses frais de transport s'il y a lieu, sur présentation de pièces justificatives.

Il est entendu que tout chauffeur devra aviser la Compagnie du fait que tout équipement est incomplet, inadéquat ou défectueux aussitôt que possible.

Il est aussi entendu que tout chauffeur devra remettre dès réception tout avis ou sommation à la Compagnie, afin de lui permettre de prendre fait et cause pour lui et de plus il devra l'aviser de tout point de démerite qu'il recevra au fur et à mesure que ceci se produira.

30.03 Les chauffeurs de camion et opérateurs d'équipement ne sont pas responsables de bris occasionnés par défaut mécanique à moins que ce défaut ou ce bris mécanique relève de leur négligence dans l'exercice de leur fonction. Dans chacun des camions il doit être indiqué, à la vue des chauffeurs, la hauteur dudit camion.

30.04 Pour la livraison, le service, le béton, le transport de pierre ou d'asphalte, la Compagnie (répartiteur ou contremaître) doit indiquer, lorsque nécessaire ou si le chauffeur le demande, un tracé pour la livraison.

30.05 L'équipement de pluie est fourni par la Compagnie aux salariés en cas de nécessité.

30.06 La Compagnie s'engage à être responsable des dommages ou perte d'outils causés par le feu sur ses propriétés.

ARTICLE 31: SALAIRES

31.01 Le salaire du salarié lui sera payé par chèque ou en argent le jeudi de chaque semaine durant les heures de travail et avant son départ.

Si le jeudi est un jour non ouvrable, elle sera distribuée de la même manière le mercredi précédent. Avec sa paie, le salarié recevra les détails écrits suivants:

1. Les nom et prénom du salarié;
 2. la date de la période de paie couverte;
 3. le taux du salaire;
 4. le nombre d'heures de travail majoré à 50% et/ou à 100%;
 5. le nombre d'heures normales;
 6. le montant du salaire brut;
 7. le montant des indemnités de congé qui seront créditées au salarié, si applicable;
 8. les déductions consenties par le salarié ou exigées par la loi;
 9. le montant net payé;
 10. le montant de la cotisation syndicale;
 11. remboursement de dépenses.
- 31.02 Si, dans la paie d'un salarié, il survient une erreur, la

correction devra être faite au moyen d'un chèque séparé le jour de paie suivant.

ARTICLE 32: CONTREMAITRE

32.01 L'assistant-contremaître, le contremaître, l'inspecteur, l'assistant-surintendant, le surintendant sont des personnes chargées d'un groupe, ou d'une partie de groupe ou de plusieurs groupes et leurs fonctions consistent à diriger et surveiller le travail d'un groupe, ou d'une partie de groupe ou de plusieurs groupes.

ARTICLE 33: EQUIPES DE SOIR ET DE NUIT

33.01 Tout employé appelé à travailler sur l'équipe de nuit entre 18h00 et 4h00 recevra une prime d'équipe de \$0.45 l'heure.

33.02 La journée et la semaine normales de travail du quart du soir et de nuit sont les mêmes que pour le quart de jour.

La Compagnie et le Syndicat détermineront au besoin la répartition des heures du quart de soir et de nuit.

33.03 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie peut, pour les salariés affectés au garage et à l'usine d'asphalte, établir un quart irrégulier c'est-à-dire en dehors des heures prévues à l'article 18. Un salarié affecté à un tel quart le sera pour une période minimale de deux (2) semaines à moins

d'entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat à l'effet de réduire cette période et il aura droit à la prime prévue pour le quart de soir.

Dans l'établissement d'un tel quart irrégulier, la Compagnie doit procéder par ordre d'ancienneté pour décider lequel (ou lesquels) des salariés dans l'occupation sera (ont) affecté(s). Si aucun n'accepte, la Compagnie pourra affecter dans l'occupation le (ou les) salarié(s) ayant le moins d'ancienneté.

ARTICLE 34 - GREVE ET LOCK-OUT

34.01 La grève et le lock-out est prohibé pendant la durée de cette convention. Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera, ni n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE 35: CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

35.01

- a) Dans l'éventualité de changements technologiques, la Compagnie convient d'en aviser le Syndicat dans un délai de trois (3) mois et rencontrera les représentants du Syndicat pour discuter de ces changements.
- b) Dans l'éventualité de fermeture d'un groupe ou partie de groupe entraînant le licenciement d'un

groupe de salariés la compagnie convient d'en aviser le Syndicat dans un délai de trois (3) mois, sauf dans un cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche la Compagnie de respecter les délais ci-dessus. Dans ce dernier cas, la Compagnie avisera le Syndicat aussitôt qu'elle est en mesure de le faire.

- c) Les parties conviennent de coopérer suivant les exigences de la loi, afin de former un comité pour le recyclage et le reclassement des salariés affectés et de considérer les possibilités de maintenir un emploi dans une autre occupation comparable ou similaire avec la Compagnie ou ailleurs.

- d) Tout salarié touché par une telle fermeture d'un groupe ou d'une partie de groupe qui ne peut être recyclé ou reclassé ou dont on ne pourrait maintenir l'emploi tel que prévu au présent article, aura droit à une indemnité équivalant à une (1) semaine de salaire pour chaque année complète d'ancienneté.

ARTICLE 36: ANNEXES ET LETTRE
D'ENTENTE

36.01 Toutes les annexes et lettres d'entente jointes aux présentes ou à intervenir font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 37: DUREE ET RENOUVELLEMENT

37.01 La présente convention entre en vigueur le 1er novembre 1983 et le demeure jusqu'au 31 octobre 1985. A compter de la date d'expiration de la présente convention, celle-ci est réputée une convention intérimaire jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

37.02 Les parties aux présentes s'entendent pour négocier les amendements à la présente convention collective dans les soixante (60) jours précédant l'expiration de ladite convention.

Joe
11/83

SIGNE A Leval, ce 8 jour de septembre 1983

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

<u><i>Yves Durois</i></u>	<u><i>Maurice Beauchemin</i></u>
<u><i>Robert L...</i></u>	<u><i>Alain Bouteau</i></u>
<u><i>...</i></u>	<u><i>Charles Dupont</i></u>
<u><i>Robert L...</i></u>	<u><i>Gilles Pelande</i></u>
<u><i>Charles G...</i></u>	<u><i>Robert Nalot</i></u>
	<u><i>Hervé Kérouck</i></u>

Jules Thériot *A. Beckenbauer*

ANNEXE "A"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, _____ salarié de la
Compagnie Ciment Indépendant (agissant
aux droits de Demix Ltée), donne par la
présente à la Compagnie l'autorisation de
prélever chaque semaine sur mes gains, le
montant fixé par le Syndicat à titre de
cotisation régulière, ainsi qu'à titre de
droit d'entrée et de cotisation spéciale,
s'il y a lieu.

J'autorise de plus la Compagnie à verser
le montant ainsi déduit au trésorier du
Syndicat, conformément à la présente
convention collective de travail.

Signature du salarié _____

Témoin _____

Ce _____ ième jour du mois de _____
19____

ANNEXE "B"

SALAIRES, CLASSIFICATIONS ET GROUPES

Jos

GROUPE CARRIERE

1/11/83 01/11/84

-DIVISION-BETON-

Opérateur de chargeuse (dynamitée)	13,15	13,90
Opérateur de chargeuse (concassée)	12,90	13,65
Opérateur de grue -boulet	12,85	13,60
Chauffeur de camion hors-route	12,50	13,25
Opérateur de concasseur primaire	12,85	13,60
Opérateur de concasseur secondaire - tamis	12,65	13,40
Actionneur de bennes	12,15	12,90
Foreur - dynamiteur	13,15	13,90
Soudeur classe 1	13,15	13,90
Soudeur classe 2	12,90	13,65
Soudeur apprenti	12,05	12,80
Millwright	13,15	13,90
Aide millwright	12,35	13,10
Journalier spécialisé	12,65	13,40
Journalier	12,05	12,80

ANNEXE "B" (suite)

01/11/83 01/11/84

Groupe garage

Mécanicien		
équip. lourd classe 1	13,75	14,50
équip. lourd classe 2	13,45	14,20
équip. lourd apprenti	12,60	13,35
Mécanicien classe 1	13,40	14,15
Mécanicien classe 2	13,15	13,90
Mécanicien apprenti	12,30	13,05
Soudeur classe 1	13,15	13,90
Soudeur classe 2	12,90	13,65
Soudeur apprenti	12,05	12,80
Graisserieur	12,50	13,25
Journalier	12,05	12,80
Préposé aux pneus		
classe 1	13,15	13,90
classe 2	12,75	13,50

Groupe béton

Doseur	13,00	13,75
Homme d'entretien	13,00	13,75
Chauffeur	12,65	13,60
Opérateur de chargeuse	12,90	13,65

Groupe asphalte

Millwright	13,15	13,90
Doseur	13,00	13,75
Opérateur de chargeuse	12,90	13,65
Journalier	12,05	12,80

ANNEXE C

La Compagnie s'engage,
durant le présent contrat pour chaque
salarié:

- a) à fournir deux (2) paires
de pantalon par année,
sujet aux dispositions du
paragraphe c) ci-après;
- b) à payer le 1er mai 1984
une somme de 55,00\$ et le
1er mai 1985 une somme de
60,00\$ à titre d'indemnité
pour l'achat de
chaussures de sécurité
approuvées.

Si un nouveau salarié
quitte la Compagnie, en
dedant de six (6) mois de
sa date d'embauche la
somme versée à titre
d'indemnité pour l'achat
de chaussures de sécurité
approuvées sera déduite de
son salaire;
- c) à fournir pour les
salariés des groupes
carrière, garage et
asphalte en plus des
pantalons, les salopettes
et les gants;
- d) à payer au graisseur du
groupe garage, en plus de
l'indemnité prévue au
paragraphe b) ci-dessus
une deuxième indemnité

pour l'achat d'une
deuxième paire de
chaussures de sécurité
payable comme suit:

1. 55,00\$ au 2 novembre
1983;

2. 55,00\$ sur présentation
de la première paire de
chaussures détériorées ou
au 1er novembre 1984 s'il
est au travail depuis six
(6) mois, selon l'échéance
la plus rapprochée;

3. 60,00\$ sur présentation
de la première paire de
chaussures détériorées
ou au 31 octobre 1985
s'il est au travail
depuis six (6) mois selon
l'échéance la plus
rapprochée.

ANNEXE "D"

Aux fins d'application
des clauses, la Compagnie fournit les
listes suivantes, selon les modalités
prévues ci-dessous:

Dans les trente (30) jours de la
signature et

*A tous les
six (6) mois
(mensuel pour
les nouveaux
employés) **Mensuel

Numéro du		
salarié	x	x
Nom et prénom	x	x
Adresse	x	
Téléphone	x	
Fonction	x	x
Salaire	x	
Date d'embauchage	x	
Groupe	x	x
Cotisation versée		x
Ancienneté		
générale	x	
Heures		
supplémentaires		x

*La liste sera préparée par ordre
d'ancienneté et par groupe.

**Par numéro de salarié.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: DEMIX BETON/AGREGATS
DIVISION DE CIMENT INDEPENDANT INC.
(Etablissement de Laval)

Ci-après appelé: "LA COMPAGNIE"

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DEMIX (C.S.N.)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

LES PARTIES CONVIENNENT:

1. Que la période de probation de M. Lucien Lefrançois est considérée comme terminée, nonobstant l'article 13.04 a);
2. Le nom de Lucien Lefrançois est placé sur la liste d'ancienneté et sa date d'ancienneté est le 20 juillet 1981;
3. Si Lucien Lefrançois devait revenir au service de la Compagnie, son ancienneté s'accumulerait durant la période d'absence directement reliée à l'accident de travail survenu le 28 juillet 1981;

EN FOI DE QUOI, les parties on signé ce 5^e e jour du mois de
août 1983.
SEPTEMBRE.

LA COMPAGNIE

LE SYNDICAT

Lucien Lefrançois
Robert Nolet
Robert Nolet
Billa Palande
Robert Nolet
Antoine Kérouck
Blanchard

Lucien Lefrançois
Robert Nolet
Robert Nolet
Robert Nolet
Robert Nolet
Robert Nolet
Robert Nolet

Pour les fins de l'application de l'article 24 "VACANCES" de la Convention Collective de l'établissement de Laval, les dates suivantes seront reconnues aux employés ci-après mentionnés.

<u>No. de matricule</u>	<u>Nom</u>	<u>Date</u>
1168	P. Robert	16 02 71
1238	R. Lauzon	08 11 72
1212	G. Forest	22 06 72
0943	D. Bienvenue	31 10 74

Signé à Laval, le 3 septembre 1983

La Compagnie
Marcel Beuchemin
André Beuchemin
Charles Guay
Gilles Lalande
 Robert Nélit
 Laurent Kirovich

Le Syndicat
André Beuchemin
André Beuchemin
André Beuchemin
André Beuchemin
 André Beuchemin

André Beuchemin *Jules Theriet*