

No.

15948-01

NOM

Bétons et Carrières Richelieu Inc.

"Division Bétons"

15948-01  
(31371-01)  
11

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BETONS ET CARRIERES RICHELIEU INC.

"DIVISION BETONS" à 960 Chemin Benoit,  
Mont St Hilaire, ci-après appelée

"L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS  
UNIS DES INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX,  
ET DU GYPSE, ci-après appelée

"L'UNION"

SECTION LOCAL 483, F.T.Q.-

17-01-79  
01-07-80

MINISTÈRE DU  
TRAVAIL

AVR 21 11 25 AM '79

SECTION DES  
DOCUMENTS ET  
MICROFILMS.

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

ARTICLE I

1:01 L'employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du Travail, employés à son établissement du numéro 960 Chemin Benoit, Mont St Hilaire, Qué. conformément au certificat de reconnaissance émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre en date du 18 septembre 1974.-

Un employé de l'employeur qui est en dehors de l'unité de négociation ne pourra prendre la place du salarié dont le travail régulier est couvert par une classification de cette Convention, excepté en cas d'urgence, après que tous les chauffeurs seront au travail ou auront été appelés et entente entre l'employeur et un des délégués acceptés.

BUTS DE LA CONVENTION

ARTICLE II

2:01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses salariés en déterminant les droits respectifs des parties, en établissant des conditions d'efficacité dans les opérations et en facilitant le règlement rapide des différends assurant ainsi la paix industrielle.-

.... / 2

Microfilmé

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

'79 FEB -1 9 24

'79 JAN 30 14 12

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
OTTAWA

En considération des relations établies par cette Convention, il est convenu que ni l'Union et ses représentants, ni aucun salarié, ne participeront à quelques grèves que ce soit, partielle ou totale, ni à quelque arrêt ou ralentissement de travail. Par ailleurs, l'Employeur ne fera aucune contre-grève (lock-out).-

DROITS DU SALARIE

ARTICLE III

3:01 L'employeur consent à remettre une copie de la Convention Collective à tous les salariés couverts par cette Convention.

REGIME SYNDICAL

ARTICLE IV

4:01 Atelier Syndical. Comme condition au maintien de leur emploi, tous les salariés devront être membres en règle de l'Union pour la durée de la Convention, les nouveaux salariés devront devenir membres de l'Union lorsque leur période de probation (30) trente jours de travail seront complétés, de même que les employés retournant à l'unité de négociations, dès la date de leur transfert.

4:02 Retenue de cotisation. Tout salarié couvert par la présente Convention doit contribuer à l'Union un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière pour chaque mois pendant lequel il aura travaillé au moins (5) cinq jours.

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

Les sommes ainsi déduites seront remises au secrétaire financier de l'Union par chèque estampillé "pour dépôt seulement" dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois.

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

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

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

#### COMITE DE COLLABORATION

##### ARTICLE V

- 5:01 Un comité de collaboration composé de représentants de l'employeur désignés par le Directeur Général et de un (1) salarié désigné par l'Union, se rencontreront à la demande de l'une ou de l'autre des parties, dans le but de promouvoir les communications de la collaboration par l'étude conjointe de tous les problèmes d'intérêt commun, et si nécessaire un autre salarié concerné sera invité à participer au débat.
- 5:02 Un représentant accrédité de l'Union Internationale pourra assister à toutes les séances de ce Comité.

##### ARTICLE VI

- 6:01 Comité de négociation. Aux fins de négocier le renouvellement de la Convention, l'Union désignera deux employés salariés qui représenteront les membres de la section Local 483, et L'Employeur Bétons et Carrières Richelieu Inc., Division Bétons, désignera deux représentants.
- 6:02 Comité de griefs. Pour le règlement des griefs, un comité formé du Président du Local 483 et de deux (2) salariés, comprenant le Vice-Président ou le délégué en chef désigné par l'Union et celui qui émet le grief, rencontreront le Directeur Général, celui-ci pouvant être accompagné d'un autre représentant de l'Employeur, pour discuter du règlement des griefs à la deuxième étape.
- 6:03 Rémunération. Les salariés des comités de collaboration, négociations et de griefs, ainsi que tout autre salarié, qui participeront à des rencontres conformément aux stipulations des paragraphes 5:01, 6:01 et 6:02 ne subiront aucune perte de salaire lorsque les réunions seront tenues pendant les heures de travail.

- 6:04 Autorisation. Sur permissions de leur supérieur immédiat, les salariés désignés ci-haut pourront, sans perte de salaire, abandonner leur travail régulier dans leur service afin de présenter des griefs aux diverses étapes de la procédure de griefs.  
Le salarié pourra, sans perte de salaire, obtenir la permission de son supérieur pour discuter brièvement avec son représentant, immédiatement avant la présentation de son grief en première étape.
- 6:05 Permis d'absence. S'il est délégué par l'Union à toute Convention ou rencontre syndicale, un salarié aura la permission de s'absenter de son travail, sans salaire ni perte d'ancienneté pourvu qu'un avis d'au moins quatre (4) jours soit donné à l'employeur, et ce, une fois par année.
- 6:06 Admission. Sur permission du Directeur Général, le président du Local ainsi que le représentant accrédité du S.I.T.U.I.C.C.G. aura accès à la propriété de l'employeur pendant les heures de travail dans l'exercice de ses fonctions pourvu qu'il ne dérange en rien les opérations normales de travail.
- 6:07 Tableaux d'affichage. L'Employeur mettra à l'usage exclusif de l'Union un nombre suffisant de tableaux d'affichages. Les avis qui y seront apposés devront porter le sceau de l'Union, la signature d'un officier autorisé de l'Union et l'approbation du Directeur Général qui en recevra une copie.
- 6:08 Avis de l'employeur et de l'Union. L'Union transmettra dans les plus brefs délais par écrit à l'employeur les noms de tous les officiers et salariés qui la représenteront à divers titres aux fins de cette Convention. L'Employeur transmettra également à l'Union par écrit le nom du personnel devant la représenter à divers titres aux fins de cette Convention.

#### PRATIQUES INTERDITES

##### ARTICLE VII

- 7:01 L'Employeur ne pratiquera aucune forme de discrimination, n'imposera aucune restriction ni contrainte aux salariés en raison de leur appartenance à l'Union ou de leurs activités syndicales légales.

- 7:02 Aucune sollicitation des membres, distribution de feuilles ou autres activités semblables sur toute affaire de l'Union ne seront tolérées sur la propriété de l'employeur ou durant les heures de travail, sauf pour les cas autorisés par l'employeur.

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.

ARTICLE VIII

- 8:01 Définition. Un grief est un différent engendré par l'application et/ou l'interprétation de cette Convention et faisant l'objet d'une plainte écrite.
- 8:02 Présentation du grief: 1ère étape  
Un salarié qui a une plainte devra, accompagné ou non de son représentant, la soumettre verbalement à son supérieur immédiat. S'il n'est pas satisfait de la discussion ou de la réponse reçue, il pourra alors rédiger sa plainte sur une formule standard de grief. Cette plainte constituera alors un grief pourvu qu'elle rencontre les exigences de la définition ci-dessus et soit présentée en première étape à son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les circonstances l'ayant engendrée, lequel devra donner une réponse écrite dans les deux (2) jours ouvrables de la réception du grief.
- 8:03 Appel à la deuxième étape.  
Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse de son supérieur immédiat, il pourra dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent porter son grief en appel devant le Directeur Général par l'intermédiaire de son représentant.  
Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'appel, le Directeur Général concerné tiendra une réunion avec le Comité de griefs et rendra une décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réunion, à moins qu'un règlement satisfaisant n'intervienne entre les parties.
- 8:04 Extension des délais. L'une ou l'autre des parties pourra par enquête écrite, sur la formule prévue à cette fin, demander une extension des délais ci-haut prévus après la présentation du grief en première étape pourvu qu'une telle requête soit formulée et acceptée avant l'expiration

de la période limite qu'on désire extensionner.

8:05 Appel à l'arbitrage: Troisième étape.

- a) Si la décision du Directeur Général n'est pas acceptée, le grief pourra être soumis à l'arbitrage à condition qu'une demande écrite à cet effet parvienne à l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette décision. Les parties devront alors s'entendre sur le choix d'un arbitre, conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, dans un délai de sept (7) jours de la date de l'appel à l'arbitrage ou, à défaut, inviter le Ministère du Travail à en nommer un. Un conseil de trois (3) membres pourra aussi être formé pour entendre un appel à l'arbitrage au lieu d'un arbitrage unique.
- b) Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure des griefs.
- c) La juridiction de l'arbitrage se limitera à l'interprétation des clauses de cette Convention et sa décision sera finale et liera l'Employeur, l'Union et les salariés.
- d) Dans les cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, l'arbitre pourra approuver la décision, soit la modifier, ou la prescrire avec ou sans compensation pour le temps perdu (déduction faite de tous les salaires ou prestations y tenant lieu gagnés par le salarié pendant la durée de la sanction) pourvu qu'il y ait preuve de parti pris, de discrimination, de favoritisme ou d'action arbitraire, ou que la sanction imposée ait été disproportionnée à l'offense reprochée.
- e) La rémunération et les dépenses de l'arbitre seront partagées également entre les parties.

8:06 Autres stipulations relatives au règlement des griefs.

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

- b) Lorsqu'un grief est formulé par plusieurs salariées, un seul d'entre eux présentera le grief à son supérieur immédiat à la première étape conformément aux stipulations du paragraphe 8:02 ci-dessus.
- c) Tout grief se produisant directement entre l'Employeur et l'Union et portant sur l'interprétation générale d'une ou de plusieurs clauses de cette convention pourra être soumis directement à la deuxième étape. Il est toutefois entendu que tout grief de ce genre devra être soumis dans les sept (7) jours suivant les circonstances l'ayant engendré.

PROGRAMMATION DU TRAVAIL

ARTICLE IX

- 9:01 a) La semaine de travail sera de cinquante (50) heures à raison de dix (10) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Tout travail exécuté en dehors de la semaine ou de la journée régulière de travail, sera rémunéré au taux et demi, le temps et demi payé sur une base-payée quotidienne ne le sera pas sur une base hebdomadaire. Le temps et demi sera payé sur une base payée quotidienne après dix (10) heures de travail et le temps double sera payé sur une base payée quotidienne après douze (12) heures de travail. Le travail le dimanche - - - - - sera rémunéré à temps double.
- c) Tous les employés appelés au travail recevront un minimum de quatre (4) heures de paye au taux payé pour ce jour-là, mais l'Employeur se réserve le droit de le faire travailler pour ces quatre (4) heures.
- Si un ou des salariées n'ont pas été appelés avant 10 heures le matin, ils seront rémunérés pour les premières quatre (4) heures à temps et demi après avoir poinçonner.

9:02 Répartition du surtemps.

- a) Le surtemps sera réparti aussi équitablement que possible parmi les salariées disponibles effectuant le même genre de travail dans un secteur d'activités.

- b) Les salariées pourront refuser de travailler en temps supplémentaire en autant qu'il y est d'autres salariées disponibles à l'ouvrage pour les remplacer.-  
Pour fin de répartition, le surtemps refusé sera considéré comme travaillé, à tous les mois, l'Employeur affichera les heures considérées comme surtemps.

9:03

Discontinuation ou diminution des opérations.

L'employeur consent à donner un avis d'au moins une (1) semaine à l'Union concernant ses intentions d'arrêter ou de réduire les opérations. Aucun avis ne sera nécessaire en cas de forces majeures ou d'une diminution de commandes.

Durant l'hiver un employé qui travaille moins que trente-cinq (35) heures par semaine aura le choix d'une mise-à-pied ou de travailler ailleurs et il ne perdra pas son rang d'ancienneté mais il devra accorder la priorité à l'Employeur sur demande. Ceci s'appliquera du 1er décembre au 1er mai.-

Durant l'hiver, l'Employeur s'efforcera, en rappelant les employés mis-à-pied, de répartir les jours de travail aussi équitablement que possible.-

9:04

Période de repos.

L'Employeur accordera deux périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail, l'une vers le milieu de la première moitié de la journée, l'autre vers le milieu de la deuxième moitié de la journée, le tout de façon à ne pas nuire aux opérations de la Compagnie et à la condition que le camion soit vide; et la période de repos sera prise à la compagnie.-

9:05

Période de repas.

- a) Tous les salariées auront droit à trente (30) minutes comme période de repas.
- b) Tous les salariées qui auront moins de trente(30) minutes comme période de repas, bénéficieront de vingt (20) minutes pour manger sans perte de salaires.
- c) La période de repas devra se situer entre 11.30 heures et 13.00 heures

pour diviser normalement la journée de travail de l'employé.  
Si pour des raisons exceptionnelles, l'employé doit manger avant ou après cette période; il le fera sans perte de salaire.

- d) Tous les salariés qui auront complété leur journée normale de travail bénéficieront de trente (30) minutes pour manger sans perte de salaire après 7 heures p.m. et à condition que le camion soit vide.
- 9:06 Les chauffeurs devront chaque jour, après leur travail, laver et nettoyer leur camion, vérifier consciencieusement leur équipement (essence, huile, pneus, etc.) et l'Employeur a la responsabilité de fournir l'équipement nécessaire et les abris requis pour celui-ci.-
- 9:07 Tous les employés couverts par cette convention de travail doivent poinçonner leurs cartes de temps eux-mêmes à l'entrée et à la sortie de l'ouvrage, et sous aucun prétexte, il ne sera permis à un contremaître, un représentant de l'employeur, ou tout autre employé de le faire à sa place. Les employés seront payés pour le temps poinçonner entre l'entrée et la sortie, moins le temps normal alloué pour les repas (exception pour le mécanicien.)
- 9:08 Les contremaîtres, les répartiteurs, ou tout autre employé non couvert par les classifications de l'Appendice A, ne pourront accomplir aucun travail défini par cette Convention de Travail tel que stipulé à l'article 1:02 excepté en cas d'urgence.  
Les chauffeurs devront à l'occasion exécuter tout travail fait à la demande de l'Employeur.

#### POSTES VACANTS

#### ARTICLE X

- 10:01 a) Lorsqu'il y a vacance temporaire ou permanente, l'employeur accordera, selon la ligne d'avancement dans la section, la promotion au salarié le plus ancien s'il est qualifié.
- b) Si le salarié le plus ancien n'est pas promu, on remplira alors le poste en prenant le suivant par ordre d'ancienneté pourvu qu'il soit qualifié.

- 10:02 Un salarié <sup>choisi</sup> en remplacement d'un autre salarié malade, accidenté ou en congé autorisé, réintégrera la fonction qu'il accomplissait antérieurement lorsque le poste temporaire cessera d'exister.
- 10:03 Inspecteur-Contremaître. S'il se produit un poste de contremaître ou d'inspecteur, le poste sera offert et affiché pendant dix (10) jours.

REMUNERATION

ARTICLE XI

- 11:01 Echelle des salaires. L'Appendice "A" de cette Convention indique les postes présentement couverts par la juridiction de l'Union et les taux de salaire correspondants. Cet appendice demeurera en vigueur pour la durée de la convention.
- 11:02 Transfert temporaire. Si un salarié est transféré à un travail dont le taux est supérieur à celui de son travail régulier, il recevra le taux le plus élevé. Toutefois le taux de salaire d'un salarié transféré temporairement à un travail catégorie inférieure ne sera pas réduit.
- 11:03 Nouveaux taux.
- a) Si un changement dans les opérations ou l'achat d'un nouvel équipement nécessite la création d'une nouvelle fonction ou la révision d'une classification existante, l'employeur procédera sans délai à l'évaluation d'une telle fonction stabilisée et établira un taux de salaire approprié.
- Après un délai de trente (30) jours pendant lequel la fonction créée ou modifiée aura été accomplie l'Union pourra contester, à la deuxième étape de la procédure de grief, l'évaluation de l'Employeur. Tout règlement établissant un changement dans le taux de la fonction impliquée sera rétroactif à la date de mise en vigueur du nouveau taux.
- b) S'il subsiste un litige après cette période d'enquête, l'Union pourra dans les cinq (5) jours suivants, contester l'évaluation de l'Employeur à la troisième étape de la procédure de grief. La juridiction de l'arbitre se limitera à l'application du système

- b) d'évaluation en vigueur et sa décision sera finale, liera l'Employeur, l'Union et les salariés.
- c) Toute décision établissant un changement de taux sera rétroactive à la date de la mise en force du nouveau poste.

ANCIENNETE

ARTICLE XII

- 12:01 Définition. L'ancienneté est définie comme étant la durée du service dans la compagnie depuis la date d'embauchage du salarié.
- 12:02 Acquisition. L'ancienneté de tout nouveau salarié sera reconnue dès que sa période de probation sera complétée, c'est-à-dire, lorsqu'il aura accumulé trente (30) jours de travail régulier dans une même année.
- 12:03 Accumulation. L'ancienneté d'un salarié ayant complété sa période de probation ne sera pas interrompue et s'accumulera pendant les périodes suivantes:
  - a) Absence par suite d'un accident de travail ou de maladie pourvu qu'il reprenne le travail lorsque rétabli.
  - b) Mise-à-pied par suite de la diminution des opérations.
- 12:04 Perte. Un salarié perdra son ancienneté s'il:
  - a) Quitte volontairement la Compagnie.
  - b) Est congédié pour cause.
  - c) Refuse de reprendre le travail lorsque rétabli, à la suite d'une maladie ou blessure.
  - d) Est absent sans autorisation, pendant trois (3) jours.
  - e) N'avertit pas l'Employeur, dans un délai de sept (7) jours de son acceptation de reprendre le travail après qu'un appel lui aura été signifié par lettre enregistrée à sa dernière adresse connue. Les salariés impliqués devront, à moins d'avis contraire reprendre le travail dans un délai maximum d'une (1) semaine après la date de la signification du rappel.
  - f) Est mis à pied pour une période supérieure à la durée de deux (2) ans. Toutefois, le salarié mis à pied qui négligera de notifier,

- 12:04 (suite) par lettre enregistrée l'Employeur de son désir de conserver son droit de rappel après chaque période de douze (12) mois suivants sa mise-à pied perdra son ancienneté. L'Employeur devra en aviser L'Union par écrit.
- 12:05 Liste officielle. Une liste d'ancienneté donnant la durée du service continu de tous les salariés sera préparée et affichée deux (2) fois par année, et des copies (2) en seront transmises à l'Union. A la fin de chaque trimestre, l'Employeur avisera l'Union de toute modification, suppression ou addition faite à la liste d'ancienneté.
- 12:06 Modalités d'application de l'ancienneté dans les mises-à-pied et les rappels au travail.
- a) Pour fins d'application de l'ancienneté dans les mises à pied et les rappels au travail selon les stipulations de ce paragraphe, les activités se situant au 960 Chemin Benoit, Mont St Hilaire, seront réparties en trois (3) sections distinctes d'ancienneté:
- 1.- Chauffeurs de bétonnière (Mixer)
  - 2.- Employés de l'Usine (Doseur-Batcher)
  - 3.- Employés - Service garage
- b) Mise-à-pied. L'Employeur lorsqu'il jugera nécessaire de réduire le personnel, licenciera d'abord les salariés qui ont le moins d'ancienneté de section dans chacune des occupations où il y a manque de travail, en commençant par les salariés en probation. L'Employeur avisera l'Union du nom des salariés mis-à-pied.
- c) Rappel au travail. Les salariés ayant le plus d'ancienneté seront rappelés au travail selon l'ordre inverse de la mise-à-pied. L'Employeur avisera l'Union des noms des salariés rappelés au travail.
- Lors du rappel d'un employé mis à pied à cause d'un ralentissement de travail; la compagnie devra respecter les clauses de la convention.
- 12:07 Chauffeurs de bétonnière cédulés. Une liste des chauffeurs de bétonnière requis au travail sera établie par ordre d'ancienneté pour les départs du matin durant la saison morte ou les jours de pluie. Pendant la saison active, l'Employeur s'efforcera d'affecter le même camion au même chauffeur.

CONGES RECONNUS ET PAVES

ARTICLE XIII

13:01 Les jours suivants seront des congés reconnus par l'Employeur et payés selon les conditions de cet article.

Jour de l'An  
Vendredi Saint  
St Jean Baptiste  
Confédération  
Fête du Travail  
Jour de l'Action de Graces  
Veille de Noel  
Jour de Noel  
Lendemain de Noel  
Lendemain du Jour de L'An.

- 13:01 En plus deux congés mobiles d'une journée chacun sera accordé aux salariés à leur choix sur demande, avec pré-avis d'une semaine, et jamais plus d'un salarié à la fois ne pourra se prévaloir de ce droit. Si un ou des salariés n'ont pas pris ces congés mobiles durant l'année, il recevra en compensation la paye de dix (10) heures à temps régulier pour ces deux journées.
- 13:02 Si l'un des congés tombe pendant les vacances d'un salarié, il bénéficiera d'une journée additionnelle de salaire en plus du paiement de ses vacances.
- 13:03 Les jours mentionnés ci-dessus seront considérés comme jours de congés statutaires fériés et chômés et les employés seront payés dix (10) heures à temps simple sans avoir à travailler et ce pour chaque jour de congé pourvu que le dit employé soit disponible à travailler la veille du jour du congé et le lendemain du dit congé. De plus, les dits congés statutaires seront célébrés les jours d'observation qui ne sont pas nécessairement les jours où ils tombent, mais sont les jours observés par les règlements et coutumes du Gouvernement. De plus, les employés qui n'ont pas terminé leur période d'essai n'ont droit à aucune paye pour ces dits congés. De plus, tout employé qui est en vacances annuelles payées quand un

13:03 de ces congés mentionnés tombent, recevra une compensation en ayant, (suite) soit un jour de vacances additionnel avec paie ajoutée à sa période normale de vacances annuelles, soit le paiement de ce congé statutaire dès son retour au travail de ses vacances payées annuelles. Lorsqu'un employé sera mis-à-pied ou sera malade, les journées de fêtes payées qui seront dans les 30 jours qui suivent sa mise-à-pied ou sa maladie, lui seront payées.

Tout salarié qui serait obligé de travailler n'importe lequel des congés statutaires mentionnés ci-dessus, recevra son taux horaire régulier à temps et demi, pour toutes les heures travaillées en plus des dix (10) heures accordées pour ce congé.

13:04 Tout nouveau salarié ou tout salarié réembauché après perte d'ancienneté devra accumuler au moins trente (30) jours de service continu à la Compagnie pour retirer les bénéfices des congés reconnus.

13:05 A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié aura droit à une journée d'absence rémunérée au taux régulier, à condition d'en aviser à l'avance son supérieur immédiat à condition que ce soit un jour ouvrable.

VACANCES

ARTICLE XIV

14:01 Durée

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

ANCIENNETE AU  
1er Janvier de  
l'année courante

DUREE

REMUNERATION

Moins d'un (1) an  
jusqu'à 5 ans.

Ordonnance no 3

Ordonnance no 3

5 ans

3 semaines

6% - 2 semaines - été  
1 semaine hiver  
(après entente mutuelle)

10 ans

4 semaines

8% - 2 semaines - été  
2 " hiver  
(après entente mutuelle)

20 ans

5 semaines

10% - 2 semaines - été  
3 semaines hiver  
(après entente mutuelle)

b) Paiement. Les vacances seront payées selon l'ordonnance no 3

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

ABSENCE POUR DECES DANS LA FAMILLE

ARTICLE XV

15:01 Dans le cas d'un décès dans la famille d'un employé, la compagnie accordera une permission d'absence avec paye au taux régulier et ce comprenant le jour des funérailles, ce jour étant le dernier jour, ce qui veut dire:

- 1) Trois (3) jours ouvrables consécutifs dans le cas du décès de l'épouse, l'enfant, le père ou la mère.
- 2) Deux (2) jours ouvrables consécutifs dans le cas du décès du frère, la soeur, du beau-père, de la belle-mère.
- 3) Un (1) jour ouvrable dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, ou des grands parents.

15:02 Le salarié doit dans tous cas, présenter une pièce justificative du décès à l'Employeur.

ASSURANCE GROUPE

ARTICLE XVI

16:01 L'assurance groupe est payé à 50% par l'Employeur.

SECURITE ET BIEN ETRE

ARTICLE XVII

17:01 a) L'Employeur met à la disposition des salariés dans un établissement, une toilette et un lavabo avec eau chaude ainsi que de l'eau potable. L'Employeur fourni les savons et nettoyeurs nécessaires. L'Application de cette clause se fait conformément aux dispositions du règlement concernant les établissements industriels et commerciaux. Les dites installations seront attenantes à la salle de repas. L'entretien et le nettoyage se fera au moins une fois par semaine et au frais de l'Employeur.

b) L'Employeur consent à fournir tout équipement nécessaire à la sécurité des salariés, ainsi que deux (2) couvre-tout par semaine, loués par l'Employeur, pour le mécanicien. L'Employeur est responsable des dommages ou pertes d'outils du mécanicien, le tout à la condition que celui-ci en fasse rapport au Directeur Général.

- c) Aucun salarié ne sera requis d'opérer toute machinerie, outil, ou autre équipement qui ne soient pas en état d'être utilisés avec sécurité, jusqu'à ce que les dangers soient éliminés. Les employés devront aviser promptement l'Employeur par écrit de toutes déficiences dans l'équipement, l'Employeur devra fournir les formules nécessaires à ces rapports (2) deux exemplaires. L'Employé pourra conserver une (1) de ces formules.
- d) L'Employeur continuera à fournir les premiers soins et le service médical à ses salariés en conformité de la loi des accidents du Travail.
- e) Lorsque requis par le salarié, l'Employeur versera, à sa discrétion et après enquête, le paiement des indemnités prévues par la Loi des Accidents du Travail de Québec aux salariés absents du travail pour plus d'une (1) semaine, par suite d'un accident compensable et accepté comme tel par la Commission, à la condition que le montant de l'indemnité soit clairement établi. En retour, les indemnités de salaires consenties par la Commission en vertu de la loi seront payées par la Commission, à l'Employeur en remboursement des avances faites par celle-ci.
- f) Si un employé doit subir un examen médical pour obtenir un emploi de l'Employeur, les dépenses pour cet examen seront aux frais de l'Employeur.
- g) Si un employé subit un accident ou une blessure au travail on lui paiera son plein salaire pour le jour de cet accident.
- h) Pour la sécurité et la santé des conducteurs, l'Employeur convient que tous les véhicules seront équipés avec des chauffettes, dégivrateurs, "flaps" signaux de direction, lumière d'approche, (clearance lights) nettoyeurs de pare-brise, ainsi que le miroir de chaque côté.
- i) Aucun employé ne sera tenu responsable d'un accident à moins que l'Employeur ne puisse fournir des preuves certaines de négligence.
- j) Les employés ne seront pas forcés de rembourser pour perte ou dommage au chargement, à moins qu'une preuve certaine de négligence soit fournie par l'Employeur.

- 17:01 k) Les employés ne doivent pas manier ou soulever des objets dépassant une pesanteur raisonnable.
- 17:02 a) Tout chauffeur ou opérateur qui a été trouvé fautif d'un accident par le Comité des Accidents et qui désire faire réviser la décision dudit Comité pourra formuler un appel, s'il en avise son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où la décision lui aura été communiquée par écrit.  
S'il désire, il pourra se faire accompagner par un officier de l'Union lorsque l'accident sera ré-évalué par le Comité des Accidents. Le Comité des accidents sera formé du délégué en charge de l'Union et le représentant accrédité et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- b) Les chauffeurs et les opérateurs ne devront pas être pénalisés par l'Employeur sous forme d'amende, dans les cas d'accidents, de dommages, etc. ceci n'exclut pas l'imposition de mesures disciplinaires normales, sujet au paragraphe 17:02 (a)
- c) Il est entendu que si l'Union est en désaccord avec de telles mesures disciplinaires, elle pourra recourir à la procédure de règlement des griefs.
- 17:03 Contravention aux lois de la circulation.  
Lorsqu'un chauffeur devra se présenter à la Cour pour payer une contravention dont l'Employeur est responsable, il ne perdra pas de salaire pour le temps requis s'il avait normalement travaillé, s'il doit se présenter à la cour pour une telle contravention en dehors de ses heures de travail, il recevra une allocation de trois (3) heures à taux régulier pour chaque présence aux auditions.
- 17:04 La compagnie fournira une fois par année, le 1er juillet, à tous les employés, un montant de \$40.00 pour que l'employé s'achète une paire de chaussures de sécurité et une paire de gants. Les dites chaussures devront rencontrer les normes de sécurité du Gouvernement.
- 18:01 Deux (2) délégués seront rémunérés au taux régulier durant la période de négociations.

18:02 L'Employeur sera tenu de prendre les chauffeurs par ordre d'ancienneté durant cette Convention pour exécuter tous travaux à l'usine, dans la cour et au garage, sur tous les camions, pour le sablage, peinture, commissions ou tout autres travaux qui touchent l'Employeur, et les chauffeurs seront tenus d'exécuter tel travail, pourvu qu'ils puissent accomplir un tel travail.

DUREE DE LA CONVENTION

ARTICLE XVIII

19:01 Cette Convention aura une durée de deux (2) ans du 1er juillet 1978 pour se terminer au 1er juillet 1980.

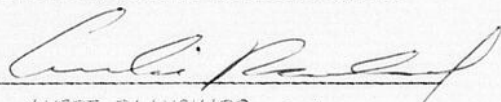
L'une ou l'autre des parties peut, dans un délai de quatre vingt dix (90) jours avant l'expiration de la présente Convention, soumettre à l'autre partie, par écrit, ses demandes de modification ou de révision de n'importe laquelle des dispositions énumérées plus haut. Les parties devront se rencontrer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

APPENDICE "A"

<u>CHAUFFEURS</u>	<u>1er juillet 1978</u>	<u>1er juillet 1979</u>
Chauffeurs de bétonnière	\$ 7.40	\$ 8.15
<u>EMPLOYES D'USINE</u>		
Doseur	7.40	8.15
<u>EMPLOYES- SERVICE DE GARAGE</u>		
Mécanicien	8.40	9.15

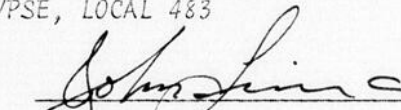
BETONS ET CARRIERES RICHELIEU INC.

Par:

  
 ANDRE BLANCHARD, c.a.  
 Président.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS  
 UNIS DES INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX,  
 ET DU GYPSE, LOCAL 483

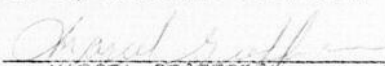
PAR:

  
 JOHN LIMA  
 Représentant District.

SIGNÉ CE

17 Janvier 1979

960 Chemin Benoît, Mont St Hilaire.

  
 MARCEL GEOFFRION,

JEAN GUY HEBERT.