



27169

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

027169

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		Q 21938-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-12	85-06-19		85-06-12	88-05-27	18

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES EMPLOYES DE BETON MANICOUAGAN (CSN) 999, rue Comtois Hauterive, Qué. G5C 2A5 Att.: M. André Choquette	<input type="checkbox"/> Déposant BETON MANICOUAGAN 394, rue Amédée Hauterive, Qué. G5C 1X1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>09-01</u> Activité <u>3520-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

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

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

2. La signature de l'association n'apparaît pas sur le document déposé.

3. La signature de l'employeur n'apparaît pas sur le document déposé.

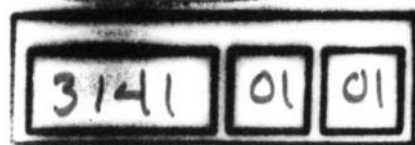
4. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

5. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

6. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Dumas</i>	85-06-20

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

le 12 juin 1985

85 JUN 19 13:33
LA

entre

BÉTON MANICOUAGAN
(division de Ciment St-Laurent Inc.)

Ci-après appelé : "L'EMPLOYEUR"
d'une part

et

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
BÉTON MANICOUAGAN (C. S. N.)

Ci-après appelé : "LE SYNDICAT"
d'autre part

I N D E X

		<u>page</u>
Article 1:00	Définition	1
Article 2:00	But de la convention	2
Article 3:00	Accréditation et juridiction	3
Article 4:00	Coopération - Droits de l'administration Obligation des parties	3
Article 5:00	Sécurité syndicale	5
Article 6:00	Représentants syndicaux	6
Article 7:00	Affichage d'avis	8
Article 8:00	Méthodes et règlements de griefs	8
Article 9:00	Arbitrage	10
Article 10:00	Mesures disciplinaires	11
Article 11:00	Ancienneté	13
Article 12:00	Perte d'ancienneté	14
Article 13:00	Ancienneté et déplacements	15
Article 14:00	Salaires et paies	18
Article 15:00	Heures et semaine de travail	20
Article 16:00	Temps supplémentaire	24
Article 17:00	Indemnité de présence	26
Article 18:00	Fêtes chômées et payées	26
Article 19:00	Congés spéciaux	28
Article 20:00	Vacances payées	29
Article 21:00	Mesures de sécurité	31
Article 22:00	Accidents du travail	31
Article 23:00	Conditions générales: Equipement et frais de pension et repas à l'extérieur	32
Article 24:00	Sous-contrats	33
Article 25:00	Assurance-groupe	34
Article 26:00	Durée de la convention	35
Appendice "A"	Classifications et taux de salaire	36
Appendice "B"	Liste d'ancienneté	37
Appendice "C"	Rétroactivité	38

1.04 (suite) Toutefois, le temps mis à la disposition du salarié pour prendre ses repas, sauf si la convention y pourvoit autrement, ou durant lequel il est entendu que ses services ne sont pas requis, n'est pas compté comme heures de travail et par conséquent, ces heures ne sont pas rémunérées.

1.05 Salaire minimum:
Le taux de salaire spécifié à l'Appendice "A" de la convention.

1.06 Convention:
La présente convention collective de travail.

1.07 Contremaître:
Toute personne ayant l'autorité de diriger, de contrôler, de surveiller tout salarié sous sa charge et qui n'est pas astreint à un travail manuel, sous réserve des articles 4.04 et 4.05.

L'Employeur doit donner au Syndicat dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauchage de tout nouveau contremaître, la liste des noms de ses contremaîtres.

1.08 Chef d'équipe:
Le salarié couvert par le certificat d'accréditation, désigné expressément par l'Employeur et qui peut avoir des salariés sous ses ordres, mais qui n'a pas le pouvoir d'embaucher ou de congédier.

ARTICLE 2:00 BUT DE LA CONVENTION

2.01 "Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, d'assurer un rendement honnête et loyal, et d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous."

ARTICLE 3:00 ACCREDITATION ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 23 août 1973 par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 3.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul mandataire des salariés régis par la présente convention et reconnaît les officiers et représentants syndicaux dûment nommés, dès qu'il en est informé, conformément aux termes de cette convention.

ARTICLE 4:00 COOPERATION - DROITS DE L'ADMINISTRATION -
OBLIGATION DES PARTIES

- 4.01 Droits de l'administration:
Le Syndicat reconnaît qu'appartient à l'Employeur:
- a) Le droit d'embaucher, de suspendre, de congédier, de réprimander, de discipliner, de promouvoir, de classier et de diriger ses salariés.

 - b) L'administration de son entreprise et la conduite de ses affaires, et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, l'attribution des équipes, la sorte et l'emplacement de la machinerie et de l'outillage, les procédés de fabrication, le contrôle des matériaux et les parties à être incorporées dans ses produits, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation de ses opérations.

- 4.01 (suite) c) Le droit de diriger efficacement ses salariés et d'appliquer les mesures nécessaires à cette fin.
- d) Le droit de promulguer et d'appliquer tout règlement non incompatible avec les dispositions de la convention collective à être observée par ses salariés. La clause 4.01 n'a pas pour effet de limiter la portée de quelqu'autre disposition de la convention.
- 4.02 La nullité de l'une ou de l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable, actuelle ou future, fédérale ou provinciale, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.
- 4.03 Aucune entente particulière, contraire à la convention, ne peut se faire entre l'Employeur ou son représentant et tout salarié.
- 4.04 Les personnes qui ne sont pas régies par le certificat d'accréditation, y compris les contremaîtres, ne doivent pas exécuter du travail de production ou d'entretien normalement exécuté par des salariés qui sont régis sauf dans les cas d'urgence ou lorsque les salariés normalement affectés à de telles tâches ne sont pas disponibles ou encore ne sont pas en mesure d'accomplir le travail.

- 4.05 L'Employeur n'exerce aucune discrimination envers un salarié ou un représentant syndical, à cause de sa race, sa nationalité, sa langue, sa religion, son origine, son âge, son statut syndical ou social, son appartenance politique, ses activités hors de ses heures de travail.
- 4.06 A la demande de l'Employeur, les salariés travailleront, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat, à la maintenance, l'entretien et la réparation de la machinerie et des autres propriétés qui sont sous la responsabilité de l'Employeur.

ARTICLE 5:00 SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la convention et signer la carte d'autorisation de prélever, de son salaire hebdomadaire, le montant de la cotisation syndicale.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de son embauchage et en demeurer membre pour la durée de la convention et signer la carte d'autorisation de prélever de son salaire hebdomadaire, le montant de la cotisation syndicale.
- 5.03 L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié qui l'a dûment autorisé par écrit, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat dont copie de la résolution est expédiée à l'Employeur.

- 5.04 L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les trente (30) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés et du montant perçu de chacun d'eux.
- 5.05 Si le montant de la retenue syndicale doit être modifié, le Syndicat en fera part à l'Employeur un (1) mois avant l'entrée en vigueur du nouveau taux au moyen d'un avis écrit et dûment signé par le Syndicat.
- 5.06 Les formules d'impôt au provincial et au fédéral (TP4 et T4) indiquent le montant déduit du salaire de tout salarié à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE 6:00 REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 6.01 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical aux fins de la présente convention, le représentant patronal doit le reconnaître et le recevoir sur rendez-vous. Cependant, le représentant patronal ne peut indûment refuser ou retarder le rendez-vous.
- 6.02 Droits du représentant syndical:
 Sur autorisation préalable du représentant patronal, afin de ne pas nuire aux opérations de l'Employeur, le représentant syndical a le droit de se rendre sur les lieux du travail pour les fins de la convention. Dans ce cas, le représentant syndical rencontre les salariés qu'il désire rencontrer, dans une pièce qui lui est assignée à cet effet par le représentant patronal. Le représentant syndical se réserve le droit de ne pas accepter la pièce assignée si cette dernière est munie d'un système d'intercommunication; dans ce cas, le représentant patronal doit désigner un autre endroit pour telle rencontre.

6.03

L'Employeur accorde les congés nécessaires, sans rémunération, aux membres du Syndicat pour assister aux délibérations des congrès, réunions ou sessions d'études du Syndicat ou des organismes affiliés à la C.S.N. Toute demande par le Syndicat d'un permis d'absence pour un salarié doit être motivée par une activité légitime du Syndicat. La durée totale de ces absences ne peut excéder quinze (15) jours par année de calendrier, pour la totalité des salariés.

Quant au Président du Syndicat ou son représentant autorisé, il a droit à trente (30) jours d'absence par année de calendrier pour l'exercice de cette fonction en autant qu'il indique à l'Employeur la durée de son absence. Le représentant patronal devra être avisé par écrit du nom du membre désigné au moins trois (3) jours à l'avance sauf en cas d'urgence où l'avis doit être donné avant dix-sept heures (17:00 hres) le jour précédant l'absence.

Les règles ci-dessus prévues ne s'appliquent pas au cas d'absence pour fins de négociation et conciliation pour le renouvellement de la convention ou d'audition des salariés concernés.

En tout temps, le nombre d'absences ne doit pas excéder deux (2) salariés et aucune rémunération ne leur sera versée pour telles absences.

6.04

Durant les heures régulières de travail, en autant que cela ne nuise pas au fonctionnement des opérations, aux fins d'enquêter sur tout grief et d'aider le ou les salariés dans la représentation et discussion de tout grief, avant de s'absenter de son travail pour s'occuper du grief, le délégué d'atelier ou le ou les salariés visés par le grief doit ou doivent alors obtenir au préalable la permission de son ou de leur contremaître laquelle ne doit pas lui ou leur être indûment refusée ou retardée.

6.05 Le Syndicat donne à l'Employeur par écrit, dans les quinze (15) jours de la nomination, la liste du ou des noms de ses délégués d'atelier et substituts.

L'Employeur reconnaît lesdits délégués d'atelier et substituts dès qu'il en est informé.

ARTICLE 7:00 AFFICHAGE D'AVIS

7.01 L'Employeur permet l'affichage d'avis du Syndicat à ses membres. Toutefois, ces avis doivent au préalable être soumis à l'approbation du représentant patronal sauf au cas d'avis de convocation aux assemblées du Syndicat. L'Employeur met un (1) tableau d'affichage à la disposition du Syndicat.

ARTICLE 8:00 METHODES ET REGLEMENTS DE GRIEFS

8.01 Par grief, il faut entendre toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention qui peut survenir entre l'Employeur et le Syndicat ou un salarié. Un grief peut être formulé soit par l'Employeur, le Syndicat ou un salarié. Ils peuvent formuler un grief collectif, un grief individuel ou un grief d'interprétation en conformité avec la procédure ci-dessous établie:

8.02 Le salarié, accompagné ou non d'un officier du Syndicat ou le représentant syndical, ou le Syndicat, doit soumettre le grief, par écrit et daté au contremaître dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'origine du grief ou de sa connaissance dont la preuve incombe au salarié.

8.03

Le contremaître peut rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Si le contremaître ne rend pas de décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief ou si le salarié ou le Syndicat n'accepte pas la décision rendue par le contremaître, le salarié ou le Syndicat peut demander à l'Employeur, par avis écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de la réponse du contremaître ou de la date de la fin du délai à la réponse du contremaître, une rencontre pour discuter du grief, afin de tenter d'en arriver à un règlement écrit du grief.

8.04

Lorsque plusieurs griefs individuels mais identiques sont soulevés, ils peuvent, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant leur origine ou leur connaissance, être présentés par un écrit commun dûment daté et traités ensemble.

Dans ce cas, le grief est directement soumis à l'Employeur, lequel peut rendre une décision dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la date de la soumission du grief.

Si l'Employeur ne rend pas de décision ou si la décision n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut demander à l'Employeur, par un avis écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de la réponse de l'Employeur ou de la date de fin du délai à la réponse de l'Employeur, une rencontre pour discuter du grief afin de tenter d'en arriver à un règlement écrit du grief.

- 8.05 Si aucune entente n'intervient lors de la rencontre, ou encore si la rencontre n'est pas demandée ou n'a pas lieu, tel que prévu aux articles 8.03 et 8.04, l'une ou l'autre des parties peut demander et recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la rencontre ou la fin du délai précédant, si la rencontre n'a pas eu lieu.
- 8.06 Seuls les délais de dépôt de griefs prévus à l'article 8.02 et 8.04 sont de rigueur, tous les autres délais prévus au présent article sont à titre indicatif et ne peuvent être considérés comme un manquement à la procédure pouvant annuler un grief.
- 8.07 Tout nouveau salarié est considéré comme à l'essai pour une période de quarante-cinq (45) jours travaillés à compter de la date de son embauchage. L'Employeur peut en tout temps, au cours de celle-ci, le remercier de ses services sans que le salarié puisse avoir recours à la procédure de grief quant à son congédiement.

ARTICLE 9:00 ARBITRAGE

- 9.01 Les griefs ou mécontentes tels que définis dans la présente convention ou suivant le Code du Travail, pourront en dernier ressort, s'ils n'ont pas été réglés au cours de la procédure convenue à l'article 8:00, être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 9.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.

- 9.03 S'il s'agit d'une mésentente au sens de la présente convention, les pouvoirs de l'arbitre sont limités à maintenir, modifier ou à annuler la modification des conditions de travail non prévues dans la présente convention.
- 9.04 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir ladite mesure, l'annuler ou rendre toutes autres décisions qu'il peut juger plus équitable dans les circonstances.
- 9.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. De plus, elle sera mise en vigueur dans les trente (30) jours de sa réception.
- 9.06 L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais et ceux-ci défraient, à parts égales, les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10:00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.
- 10.02 a) Toute mesure disciplinaire ou manquement apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de cinq (5) mois, ne peut être invoqué contre ce salarié devant tout arbitre.

- 10.02 (suite) b) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après sept (7) jours ouvrables qui suivent la naissance ou la connaissance d'un manquement.

Toute plainte, inscription ou tout rapport d'appréciation doit être porté à la connaissance du salarié avant d'être porté à son dossier.

- 10.03 Tout salarié réprimandé, suspendu ou congédié peut, s'il croit avoir été réprimandé, suspendu ou congédié injustement, soumettre un grief conformément aux dispositions prévues aux articles 8:00 et 9:00 de la convention. Toute sanction imposée au salarié et toutes mesures disciplinaires sont sujettes aux articles 8:00 et 9:00 de la convention.

- 10.04 Si un salarié signe un document touchant une mesure disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est informé.

- 10.05 Dossier du salarié:

Consultation du dossier:

Tout salarié a le droit de consulter son dossier officiel, durant les heures régulières de bureau, pour ce faire, il peut être accompagné de son représentant syndical ou de son délégué d'atelier. Toute inscription de nature non disciplinaire, au dossier du salarié, ne peut faire l'objet d'un grief.

- 10.06 Les infractions à la loi de la circulation dues à la négligence du salarié sont à sa charge.

ARTICLE 11:00 ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté signifie la durée de l'emploi d'un salarié au service de l'Employeur, depuis son embauchage. Voir liste d'ancienneté "Appendice B" faisant partie intégrante des présentes.
- 11.02 Tout salarié assujetti à la présente convention acquiert son droit d'ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent après quarante-cinq (45) jours travaillés pour l'Employeur et son ancienneté est alors comptée à partir de la date de son embauchage. Tout salarié n'ayant pas complété sa période de probation est considéré comme un salarié à l'essai.
- 11.03 Dans le cas de maladie ou d'accident, le salarié accumule son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois et la conserve pendant toute la durée de son absence.
- 11.04 Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, un salarié accumule son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois.
- 11.05 Les salariés couverts par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur une seule liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indiquant la date d'entrée est établie par l'Employeur, lequel en transmet deux (2) copies au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention et l'affiche en même temps pour une période de trente (30) jours. Cette liste d'ancienneté doit être révisée, affichée et remise au Syndicat à tous les six (6) mois. Le Syndicat aura un (1) mois de la date d'envoi pour la vérifier et soumettre des rectifications, le tout conformément aux articles 8:00 et 9:00 de la présente convention.

- 11.06 L'ancienneté continue de s'accumuler lorsque le salarié exécute des travaux régis par le décret de l'Industrie de la Construction du Québec.
- 11.07 Sur demande du Syndicat par l'entremise d'un de ses officiers ou du représentant syndical, l'Employeur s'engage à fournir les informations nécessaires concernant les salaires d'un ou de plusieurs salariés régis par l'unité d'accréditation.

ARTICLE 12:00 PERTE D'ANCIENNETE

- 12.01 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:
- 1) Congédiement pour cause;
 - 2) Départ volontaire;
 - 3A) Si le salarié néglige de reprendre le travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la date de réception d'un avis de rappel au travail, soit par poste certifiée ou par télégramme de l'Employeur, adressé à la dernière adresse fournie à l'Employeur par le salarié.

Le salarié doit aviser l'Employeur, par poste certifiée ou par télégramme adressé à son bureau de Haute-ribe, dans les deux (2) jours qui suivent la réception de l'avis de rappel, de la date à laquelle il reprendra son travail avant l'expiration du délai de sept (7) jours ouvrables.

- 3B) Toutefois, si l'avis de rappel au travail peut être donné au salarié en personne par un représentant de l'Employeur ou par un appel téléphonique entre le salarié rappelé au travail et le représentant de l'Employeur, sans intermédiaire et sans message, le salarié doit alors donner à l'Employeur soit verbalement au téléphone,

12.01 (suite)
(3B)

soit en personne au bureau de l'Employeur, ou soit par télégramme, dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'avis verbal de rappel de personne à personne, de l'heure et de la date qu'il reprendra le travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant la fin du délai de vingt-quatre (24) heures ci-haut mentionné.

L'Employeur ne tentera de rejoindre le salarié en personne qu'au seul et dernier numéro de téléphone fourni par le salarié à l'Employeur, sinon il devra utiliser la poste certifiée ou le télégramme et les délais stipulés au paragraphe A) s'appliqueront pour le rappel au travail;

- 4) S'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- 5) Dans le cas de maladie industrielle ou d'accident du travail, le salarié conserve l'ancienneté acquise et cette ancienneté continue de s'accumuler durant la période de maladie industrielle ou d'accident du travail jusqu'au jour où le salarié est apte à reprendre le travail.

Après une maladie industrielle ou un accident du travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler, l'Employeur doit réintégrer le salarié qualifié dans son emploi au poste qu'il occupait ou, à défaut de tel poste, à un autre poste si son état physique lui permet de remplir ce poste et ce conformément à son droit d'ancienneté.

ARTICLE 13:00 ANCIENNETE ET DEPLACEMENTS

13.01

Principe général:

Les parties conviennent que l'ancienneté est le facteur décisif entre salariés qualifiés.

13.02

Salarié qualifié:

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences normales de la classification et ayant complété sa période de probation.

13.03

Promotion, classification nouvelle, permutation,
rétrogradation:

A- Définitions:

- i) Promotion: Passage d'un salarié d'une classification à une autre dont le taux horaire est supérieur et qui est prévue par les dispositions de la convention.
- ii) Classification nouvelle: Toute nouvelle classification non prévue à la convention mais couverte par l'unité de négociation.
- iii) Permutation: Passage d'un salarié d'une classification à une autre dont le taux horaire est identique et qui est prévue par les dispositions de la convention.
- iiii) Rétrogradation: Passage d'un salarié d'une classification à une autre dont le taux horaire est inférieur et qui est prévue par les dispositions de la convention.

B- Aux cas mentionnés au paragraphe A-, l'ancienneté est le facteur décisif à condition que le salarié soit qualifié.

13.04

Au cas de déplacement ainsi qu'au cas d'une vacance créée au sein d'une classification, pour trente (30) jours ouvrables, un avis doit être affiché durant trois (3) jours ouvrables, sauf dans le cas de maladie, accident, congé annuel, ou autres congés autorisés.

- 13.04 (suite) Le salarié qualifié répondant aux exigences normales mentionnées sur la feuille d'affichage et désireux de postuler doit remettre son application par écrit durant la période d'affichage au représentant patronal. Tout salarié déplacé conformément à la présente clause reçoit le taux de salaire correspondant à sa nouvelle classification. Une copie de l'affichage et une copie du résultat sera remise au Syndicat.
- 13.05 Conformément à 13.04, le salarié concerné reprend au taux de salaire de son ancienne classification, cette dernière, si après un essai de deux (2) semaines ouvrables l'Employeur le juge non satisfaisant ou si le salarié désire réintégrer son ancienne classification.
- 13.06 Au cas de réduction de personnel, les salariés mis à pied sont ceux ayant le moins d'ancienneté pourvu que ceux qui demeurent soient qualifiés et en mesure de remplir la tâche avec un rendement normal.
- 13.07 Les salariés mis à pied sont rappelés au travail au fur et à mesure des besoins de l'Employeur, dans l'ordre inverse de leur mise à pied pourvu que ceux ainsi rappelés soient qualifiés et capables de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.
- 13.08 Handicapés:
L'Employeur fait tout en son possible pour procurer un autre travail à un salarié qui, par suite d'un accident de travail ou maladie industrielle, est incapable de remplir, à son retour au travail, la même classification qu'il occupait au moment de son accident ou de sa maladie. Dans un tel cas, l'ancienneté des autres salariés doit être respectée.

13.09

Réduction de personnel (période d'hiver)

- a) La période d'hiver est celle comprise entre le 1^{er} décembre de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante.
- b) A la demande écrite faite par le salarié, entre le 1^{er} et le 25 novembre, l'Employeur peut, dans les cinq (5) jours suivant cette demande, accorder un congé sans solde à tout salarié pendant la période d'hiver, sans perte d'ancienneté. Le congé sans solde est accordé à condition que l'Employeur puisse se procurer la main-d'oeuvre nécessaire parmi les autres salariés mis à pied pour exécuter le travail à accomplir.
- c) Pour accorder ces congés sans solde, pendant la période d'hiver, l'Employeur accorde la priorité aux salariés possédant le plus d'ancienneté, et cela selon les demandes faites à l'Employeur.

ARTICLE 14:00 SALAIRES ET PAIES

14.01

Les taux minimum de salaire et classification des salariés régis par la présente convention de travail apparaissent à l'Appendice "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

Dans le cas des classifications non-mentionnées dans la présente convention ou advenant la nécessité de nouvelles classifications, le taux horaire est établi par entente entre les deux parties. A défaut d'entente, le Syndicat peut loger un grief arbitral.

- 14.02 Tout salarié qui, au moment de la signature de la présente convention, reçoit un taux de salaire supérieur à celui qui est prévu à la présente convention, continuera de recevoir ce taux de salaire plus élevé aussi longtemps qu'il occupera cette même classification.
- 14.03 Un salarié qui est temporairement affecté à une classification mieux rémunérée, reçoit la rémunération de celle-ci pendant le temps qu'il y est affecté. Un salarié qui est affecté temporairement à une classification rémunérée à un taux de salaire inférieur ne subit aucune diminution de salaire.
- Cependant, un salarié affecté à une classification telle que définie à la clause 4.07 pour compléter sa journée ou sa semaine de travail dû à un manque de travail dans sa classification ne reçoit pas un taux de salaire supérieur si tel taux de salaire est supérieur à celui de sa classification permanente.
- 14.04 Le salaire est payable en entier en espèces ou par chèque au plus tard le jeudi de la semaine suivante. Si le jeudi et le vendredi sont des jours chômés, la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi de cette semaine.
- 14.05 Le salaire doit être versé au salarié pendant les heures de travail, ou s'il est à l'extérieur, adressé à son domicile.
- 14.06 L'Employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie, dans une enveloppe cellée, qui comporte les mentions suivantes:

- 14.06 (suite)
- 1- Le nom de l'Employeur;
 - 2- Le nom et prénom du salarié;
 - 3- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 4- Le nombre d'heures de travail au taux de salaire effectif;
 - 5- Le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
 - 6- Le ou les taux de salaire;
 - 7- Le montant du salaire brut;
 - 8- Le montant des indemnités de congés annuels;
 - 9- La nature et le montant de chacune des retenues opérées y compris le précompte syndical;
 - 10- Le montant du salaire net.

Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paie peut être le talon du chèque.

ARTICLE 15:00 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01 La semaine régulière de travail des salariés rémunérés à un taux horaire est de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$) de travail et la journée régulière est de huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) du lundi au vendredi inclusivement, sauf dans le cas des commis de bureau où la semaine est de trente-cinq (35) heures à raison de sept (7) heures de travail par journée et dans le cas du répartiteur où la semaine est de quarante (40) heures à raison de huit (8) heures par journée de travail du lundi au vendredi inclusivement.

15.02 Tous les salariés à l'exception des salariés de bureau, de ceux qui sont mis à pied, et de ceux de la deuxième équipe, entrent au travail par ordre d'ancienneté et commencent leur journée régulière de travail au plus tard à 08:00 heures a.m.

- 15.02 (suite) Tout salarié de cette première équipe qui commence sa journée de travail avant 06:00 heures a.m., est rémunéré à temps supplémentaire jusqu'à 06:00 heures a.m., et les huit heures et demie (8 1/2) suivantes de travail sont rémunérées à temps simple.
- 15.03 Si l'Employeur établit une deuxième équipe, les salariés assignés à celle-ci débutent leur journée régulière de travail à 18:00 heures.
- Tout salarié de cette deuxième équipe qui commence sa journée de travail avant 18:00 heures, est rémunéré à temps supplémentaire jusqu'à 18:00 heures et les huit heures et demie (8 1/2) suivantes de travail sont rémunérées à temps simple.
- 15.04 Tous les salariés rémunérés à un taux horaire sauf ceux mentionnés à 15.05 ont droit, à moins d'entente contraire avec le contremaître, à une (1) heure non-rémunérée pour prendre leur repas du midi entre 11:00 heures et 13:30 heures.
- Toutefois, les employés qui seront demandés de prendre seulement trente (30) minutes pour leur repas après entente avec le contremaître seront rémunérés pour cette période.
- 15.05 Tout salarié rémunéré à un taux horaire qui est appelé par l'Employeur à prendre son repas du midi en-dehors de la période de 11:00 heures à 13:30 heures, a droit à une demi-heure (1/2) rémunérée pour prendre son repas et reçoit en plus une allocation maximale de \$6.00 sur présentation d'une pièce justificative (i.e. un reçu de restaurant).

15.05 (suite) Quant au conducteur de bétonnière, il doit cependant avoir obtenu préalablement la permission du répartiteur après que la bétonnière soit vide, à moins qu'il ne puisse rejoindre le répartiteur.

Tout conducteur qui effectue un transport de béton, à plus de quarante (40) kilomètres de l'usine, entre 11:00 heures et 13:30 heures, ou après 18:00 heures, a droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) rémunérée pour prendre son repas et reçoit en plus une allocation maximale de \$8.00 sur présentation d'une pièce justificative (i.e., un reçu de restaurant).

15.06 Il est interdit à tout salarié de s'arrêter à n'importe quel domicile avec une bétonnière ou une autre unité de l'Employeur, sauf s'il a obtenu préalablement la permission de son contremaître ou s'il s'agit de l'exécution normale de son travail.

15.07 Tout salarié rémunéré à un taux horaire qui, après avoir complété sa journée régulière de travail effectue un travail après 18:00 heures, a droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) rémunérée pour prendre son repas du soir.

15.08 Tout salarié rémunéré à un taux horaire qui est entré au travail le premier, a le choix de quitter le travail le premier, lorsque le nombre de salariés doit être diminué.

15.09 Les salariés ont droit à deux (2) périodes payées de repos par jour, de quinze (15) minutes chacune. L'heure de ces périodes est déterminée après entente entre le contremaître et le délégué d'atelier, durant l'avant-midi pour la première et durant l'après-midi pour la deuxième.

15.10

- 1) Tout salarié rémunéré à un taux horaire qui travaille sur la deuxième équipe reçoit une prime de quarante cents (\$0.40) l'heure pour les heures travaillées au cours de cette deuxième équipe, prévues à la clause 15.03.

Cependant, cette prime ne s'applique pas au salarié de la première équipe qui est appelé à travailler en temps supplémentaire.

- 2) Tout salarié rémunéré à un taux horaire dirigeant une équipe de trois (3) salariés et plus, a droit à une rémunération additionnelle à son taux horaire régulier de trente cents (\$0.30) l'heure comme prime de chef d'équipe.
- 3) Tout salarié rémunéré à un taux horaire qui est affecté à un travail qui se trouve à plus de quatre-vingt (80) kilomètres du siège social de l'Employeur et que tel salarié doit y demeurer pour plus d'une journée, a droit à une prime additionnelle de cinquante cents (\$0.50) l'heure pendant le temps où il y est affecté.
- 4) Tout salarié rémunéré à un taux horaire et ayant cinq (5) années et plus d'ancienneté reçoit à partir de la signature de la convention, une prime de dix cents (\$0.10) l'heure.

15.11

Afin de permettre à tout salarié qui entre au travail, selon la demande de l'Employeur, de compléter ses heures journalières de travail, l'Employeur lui confie un autre genre de travail si le travail régulier de tel salarié n'est pas disponible.

- 15.11 (suite) Si tel salarié est incapable de remplir tel autre genre de travail que l'Employeur lui confie ou s'il refuse d'exécuter tel autre genre de travail ou s'il abandonne volontairement le travail après avoir obtenu la permission du contremaître, sa journée de travail se termine à ce moment.
- 15.12 Les heures de travail stipulées au présent article peuvent être modifiées par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 16:00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Tout travail effectué en plus ou en dehors des heures régulières prévues à l'article 15:00 est considéré comme du temps supplémentaire.

Sans égard à ci-dessus, les heures régulières de travail, pour fins de calcul du temps régulier et supplémentaire, débutent à compter de l'heure d'entrée au travail si tel salarié entre tardivement par rapport à l'heure établie.

- 16.02 Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

1- Travail rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50%

Tout travail exécuté en plus ou en-dehors des heures régulières de travail prévues à l'article 15:00.

2- Travail rémunéré au taux horaire régulier majoré de 100%

- a) Tout travail exécuté, dans une même journée, en plus de quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire;
- b) Tout travail exécuté le samedi;
- c) Tout travail exécuté le dimanche.

- 16.02 (suite) 3- Tout travail exécuté un jour de fête chômée et payée mentionné à l'article 18:00 est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%) en plus de la rémunération prévue pour la fête chômée et payée.
- 16.03 Pour celui de la première équipe, le fait que le travail d'un salarié se poursuit, sans interruption, au cours du jour de calendrier suivant ne signifie pas un arrêt de son temps supplémentaire ou le début d'une nouvelle journée régulière de travail.
- De même, pour celui de la deuxième équipe, le fait que le travail se poursuit, sans interruption, au cours du jour de calendrier suivant ne signifie pas un arrêt de son temps régulier ou le début de son temps supplémentaire ou le commencement d'une nouvelle journée de travail.
- 16.04 L'Employeur répartit le travail en temps supplémentaire parmi les salariés d'une même classification, de la façon la plus équitable possible.
- 16.05 Le temps supplémentaire est volontaire et il est offert d'abord à ceux qui sont au travail.
- Cependant, un salarié peut être appelé à travailler en temps supplémentaire si l'Employeur n'a pas la main-d'oeuvre nécessaire pour accomplir son travail.
- 16.06 Le salarié appelé à travailler en temps supplémentaire doit pouvoir être capable d'accomplir tout travail, sans période d'entraînement, parfois seul et en l'absence du contremaître.

ARTICLE 17:00 INDEMNITE DE PRESENCE

17.01 Tout salarié, rémunéré à un taux horaire, sauf celui mis à pied, qui se présente au travail selon les dispositions de 15.02, 15.03 ou à la demande de l'Employeur a droit à une rémunération équivalente à six (6) heures de travail rémunérées à son taux horaire régulier s'il accepte d'exécuter tout autre genre de travail qui pourrait être exigé de lui quand son travail régulier n'est pas disponible.

Cependant, conformément à 15.11, s'il est incapable de remplir tel autre genre de travail ou s'il refuse d'exécuter tel autre genre de travail ou encore s'il abandonne volontairement le travail après avoir obtenu la permission de son contremaître, il n'a droit qu'à une rémunération égale aux heures travaillées.

Cette disposition s'applique également à celui qui n'a pas été prévenu la veille de ne pas entrer au travail le lendemain.

17.02 Tout salarié rémunéré à un taux horaire qui est entré au travail selon 15.02 ou 15.03 et qui est rappelé au travail, le même jour, est rémunéré avec un minimum de trois heures et demi ($3\frac{1}{2}$) de temps au taux horaire applicable de sa classification, et ceci pour chaque rappel au travail.

ARTICLE 18:00 FETES CHOMEES ET PAYEES

18.01 Les jours suivants sont chômés et payés. La rémunération de ces jours est égale au nombre d'heures régulières journalières (selon 15.01) par le taux horaire régulier de la classification du salarié.

- 18.01 (suite)
- 1) Le Jour de l'An;
 - 2) Le 2 janvier;
 - 3) Le Vendredi Saint;
 - 4) Le Lundi de Pâques;
 - 5) La St-Jean Baptiste;
 - 6) La Confédération;
 - 7) La Fête du Travail;
 - 8) L'Action de Grâces;
 - 9) Le Jour de Noël;
 - 10) Le lendemain de Noël.

18.02 Cependant, advenant une proclamation par les gouvernements fédéral ou provincial, changeant l'observance de l'un ou l'autre de ces jours chômés et payés susmentionnés, le jour chômé et payé est reporté au jour fixé par ladite proclamation.

18.03 Ces jours chômés et payés sont garantis même s'ils surviennent un samedi ou un dimanche.

18.04 Cependant si le décret de l'Industrie de la Construction reporte l'un de ces jours chômés et payés susmentionnés, l'Employeur peut également reporter ledit jour au jour tel que reporté par le décret.

18.05 Pour avoir droit à la rémunération des jours fériés payés, le salarié doit avoir complété sa période de probation et doit être au travail le jour ouvrable précédant un jour férié ou le jour ouvrable suivant le jour férié. Toutefois, si tel salarié est en absence autorisée par le représentant patronal ou s'il est absent à cause d'un accident du travail ou encore à cause d'une maladie ou d'un accident (autre qu'un accident du travail) justifiés par un certificat médical ou pour une absence prévue à la convention aux clauses 6.03, 6.04 et 19.01, le salarié a quand même droit auxdits jours fériés payés, sauf dans

18.05 (suite) le cas de grève ou lock-out. Ne doit cependant recevoir pour chacun des jours de congé énumérés ci-dessus une rémunération de congé, tout salarié, qui pour n'importe quelle raison a été absent de son travail pendant trente (30) jours de calendrier précédant ledit congé, et est absent le premier (1er) jour normal de travail suivant ledit congé.

ARTICLE 19:00 CONGES SPECIAUX

19.01 Tout salarié qui a acquis son droit d'ancienneté a droit aux congés suivants:

- 1- A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant: à cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
- 2- A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur: trois (3) jours consécutifs, 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.
- 3- A l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur, un (1) jour pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable entre le décès et les funérailles.

Si les funérailles ont lieu à l'extérieur, à savoir à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de l'usine, une journée additionnelle est accordée pour fins de voyage aux jours prévus aux sous-paragraphes 1,2 et 3.

- 19.02 Les jours de congé ci-dessus énumérés sont rémunérés au taux horaire régulier de la classification du salarié par le nombre d'heures régulières de travail.
- Aucune remise n'est versée pour les décès survenus pendant que le salarié est mis à pied ou en congé.
- 19.03 Il est convenu qu'à la demande de l'Employeur une preuve suffisante doit lui être fournie pour justifier le décès.
- 19.04 Congé de mariage
Tout salarié ayant complété une période de trente (30) jours ouvrables, a droit à cinq (5) jours ouvrables de congés à l'occasion de son mariage. L'Employeur rémunère ce salarié à raison du salaire effectif du salarié multiplié par le nombre d'heures régulières de ses journées de travail.
- 19.05 Concernant les congés sans solde aux salariées enceintes, l'Employeur convient de se conformer aux stipulations de la Loi sur les Normes du Travail et de ses modifications et amendements futurs.

ARTICLE 20:00 VACANCES PAYEES

- 20.01 Tout salarié, ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année a droit à un congé continu, dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de service, rémunéré au taux de quatre pourcent (4%) du salaire gagné durant cette période, mais avec un maximum de dix (10) jours.

- 20.02 Tout salarié, ayant un (1) an et moins de quatre (4) ans de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année a droit à deux (2) semaines de congé annuel, rémunéré au taux de cinq pourcent (5%) du salaire gagné entre le premier (1er) mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année en cours.
- 20.03 A) Tout salarié, ayant quatre (4) ans et moins de dix (10) ans de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année a droit à trois (3) semaines de congé annuel, rémunéré au taux de sept pourcent (7%) du salaire gagné entre le premier (1er) mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année en cours.
- B) Tout salarié, ayant dix (10) ans et plus de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année a droit à quatre (4) semaines de congé annuel, rémunéré au taux de neuf pourcent (9%) du salaire gagné entre le premier (1er) mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année en cours.
- 20.04 Si entre le premier (1er) mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année en cours, le salarié a travaillé sur un chantier couvert par le décret de l'Industrie de la Construction et qu'il a été rémunéré conformément au décret, le salaire ainsi reçu doit être déduit des gains annuels avant d'appliquer le pourcentage d'indemnité aux vacances.
- 20.05 L'indemnité aux congés annuels doit être versée au salarié avant son départ pour ses vacances, proportionnellement à la durée de celles-ci.

- 20.06 Tous les salariés doivent prendre leurs congés annuels ou partie de ceux-ci pendant la période estivale stipulée au décret ou à l'ordonnance de l'Industrie de la Construction de la Province de Québec, pour la région où se trouve la place d'affaires ou le siège social de l'Employeur.
- 20.07 Les semaines de congés annuels non prises au cours de la période estivale prévue à 20.06 sont prises entre le premier (1er) mai et le trente (30) avril de l'année en cours, au choix du salarié, par ordre d'ancienneté, à condition cependant qu'il n'y ait pas plus d'un (1) salarié en vacances par semaine à la fois et il devra faire son choix entre le 10 mai et le 10 juin.

ARTICLE 21:00 MESURES DE SECURITE

- 21.01 Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les Lois de la Province de Québec, les règlements passés en vertu d'icelles de même que toute autre mesure qu'il juge appropriée pour assurer la sécurité des salariés.

ARTICLE 22:00 ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 22.01 Tout salarié subissant une blessure à son travail, doit se présenter à la personne préposée aux premiers soins. Celle-ci demande un médecin si l'état du salarié le nécessite. Le transport du blessé à l'hôpital, si nécessaire, est aux frais de l'Employeur.

- 22.02 Tout accident de travail doit être rapporté, le jour même, au bureau, par le blessé lui-même ou, s'il est dans l'impossibilité de le faire, par toute personne en autorité. Le bureau fait le rapport nécessaire à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.
- 22.03 Lorsqu'un salarié subit un accident de travail, il est compensé pour le temps perdu selon la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail et tous les amendements à cette dite Loi.

ARTICLE 23:00 CONDITIONS GENERALES

1. Equipement et frais de pension et repas à l'extérieur

- 23.01 Vêtement de travail:
L'Employeur fournit gratuitement aux salariés et entretient à ses frais tout vêtement spécial ou équipement sécuritaire dont il exige le port ou l'usage.
- Le port du chapeau de sécurité est obligatoire durant les heures de travail pour tous les salariés sans exception.
- De plus, l'Employeur fournit gratuitement à chaque chauffeur de bétonnière une paire de bottes et des gants de caoutchouc ainsi qu'un habit de pluie.
- Pour le travail tel que mentionné dans l'article 4.07, l'Employeur fournira et entretiendra à ses frais un couvre-tout.

23.01 (suite) Le remplacement de tels vêtements spéciaux ou équipement sécuritaire se fait aux frais de l'Employeur, sauf si le salarié les perd, dans lequel cas ce dernier les remplace à ses frais.

23.02 Une absence autorisée, sans rémunération, ne dépassant pas deux (2) jours ouvrables peut être accordée à un salarié par le représentant patronal.

Une telle demande d'absence recevra un accueil favorable à la condition que la raison de l'absence soit sérieuse et que telle absence ne cause pas préjudice aux opérations de l'Employeur.

23.03 Frais de repas et pension à l'extérieur:

L'Employeur fournit à ses salariés les moyens de transport et en assume les frais pour les travaux exécutés à plus de quatre-vingt (80) kilomètres du siège social.

23.04 Le temps requis pour le déplacement aller et retour est payé à chaque salarié selon son taux horaire régulier.

23.05 Si à cause de tel déplacement, le salarié doit prendre coucher et repas, l'Employeur choisit un endroit convenable et défraie le coût réel dudit coucher et desdits repas.

ARTICLE 24:00 SOUS-CONTRATS

24.01 L'Employeur peut confier par contrat, l'exécution d'une partie quelconque de son travail régi par le certificat d'accréditation en autant que ce sous-contrat n'ait pas pour effet d'entraîner la mise à pied ou le congédiement de salariés de l'Employeur ou de restreindre la juridiction du certificat d'accréditation.

ARTICLE 25:00 ASSURANCE-GROUPE

- 25.01 L'Employeur accorde aux salariés un régime d'assurance collective c'est-à-dire d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et d'assurance-vie.
- 25.02 Tout salarié désireux de se prévaloir de cette assurance collective remplit une formule d'application et, s'il est accepté, l'Employeur défraie soixante-quinze pourcent (75%) de la prime et le salarié vingt-cinq pourcent (25%) de la prime, laquelle est acquittée par l'Employeur.
- 25.03 Le salarié assuré permet à l'Employeur de déduire de sa paie hebdomadaire le montant qu'il doit verser pour couvrir sa part de la prime.
- 25.04 L'Employeur continue de payer la prime totale d'assurance-groupe pour le salarié absent du travail pour cause d'accident, de maladie, de maladie industrielle ou d'accident du travail, ou de mise à pied.

Durant une mise à pied, si le salarié désire demeurer assuré, il devra signer une demande à cet effet et durant une mise à pied, la prime pour l'assurance-salaire ne s'applique pas et n'a pas à être payée ni par le salarié ni par l'Employeur. A son retour au travail, tout salarié, qui est demeuré assuré pendant son absence et dont la prime totale aura été payée par l'Employeur, après entente avec le service de la paie, rembourse alors l'Employeur sa part de la prime qu'il n'a pas payée durant son absence.

ARTICLE 26:00 DURÉE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention prend effet le jour de sa signature par les deux (2) parties et demeure en vigueur jusqu'au 27 mai 1988.
- 26.02 À partir de l'expiration de la convention collective de travail jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation de la future convention collective, sous réserve des droits à la grève et au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

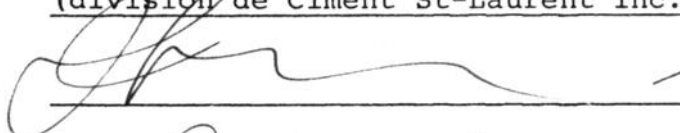
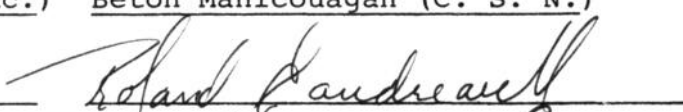
Baie Comeau, P.Q., ce douzième jour du mois de juin 1985.

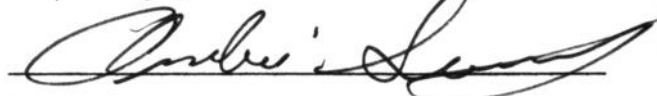
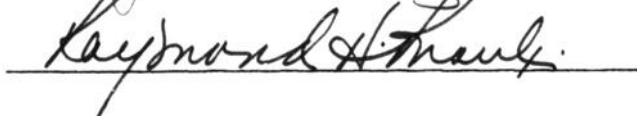
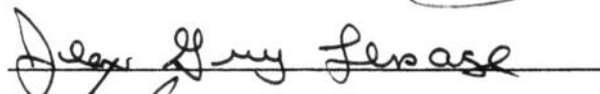
L'EMPLOYEUR :

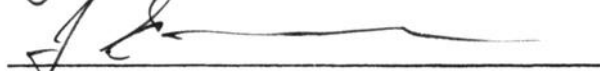
LE SYNDICAT :

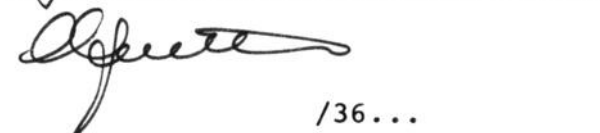
Béton Manicouagan
(division de Ciment St-Laurent Inc.)

Syndicat des Employés de
Béton Manicouagan (C. S. N.)





APPENDICE "A"CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRETAUX HORAIRES RÉGULIERS

	Taux de base			
	<u>27/05/85</u>	<u>28/05/85</u>	<u>28/05/86</u>	<u>28/05/87</u>
Augmentations :		<u>\$ 0.43</u>	<u>\$ 0.46</u>	<u>\$ 0.46</u>
Conducteur de bétonnière	\$ 11.05	\$ 11.48	\$ 11.94	\$ 12.40
Homme pour travail général	10.75	11.18	11.64	12.10
Opérateur de chargeur	11.05	11.48	11.94	12.40
Opérateur aux usines de béton	11.20	11.63	12.09	12.55
Préposé à l'entretien et à la réparation de la machinerie, de l'équipement et de l'outillage	11.20	11.63	12.09	12.55
Mécanicien *				

* = Taux à être déterminé selon l'article 14.01 si nécessaire.

APPENDICE "B"LISTE D'ANCIENNETÉ

DUFOUR, Lucien	Peseur d'agrégats	01/07/63
BERGERON, Egide	Préposé à l'entretien	09/10/64
NORMAND, Jean-Eudes	Répartiteur	07/07/69
GAUDREULT, Roland	Conducteur de bétonnière	04/11/69
PERRON, Joseph	Conducteur de bétonnière	07/08/73
DESBIENS, Jean-Yves	Conducteur de bétonnière	25/07/77
DALLAIRE, Thérèse	Répartiteur	19/07/77
TURCOTTE, Clément	Conducteur de bétonnière	26/06/78
SAVARD, André	Conducteur de bétonnière	15/08/78
PINEAULT, Jean-Réal	Conducteur de bétonnière	28/05/79
LEPAGE, Jean-Guy	Conducteur de bétonnière	08/07/80
GENDRON, Raymond	Conducteur de bétonnière	12/07/83
BEAUDIN, Raynald	Conducteur de bétonnière	12/07/83
MORIN, Laurent	Conducteur de bétonnière	13/07/83
LEPAGE, Jean-Marc	Conducteur de bétonnière	17/08/83
DESCHESNE, J. Lucien	Conducteur de bétonnière	29/08/83
BEAULIEU, Louis	Conducteur de bétonnière	08/02/84
RIOUX, Adéodat	Conducteur de bétonnière	15/08/84

APPENDICE "C"RÉTROACTIVITÉ

Tout salarié qui a été au service de l'Employeur depuis le 28 mai 1985 et qui possède encore des droits d'ancienneté, a droit, à la rétroactivité pour toutes les heures payées, aux taux de salaire prévus à l'Appendice "A".

Le paiement se fera sur un chèque distinct dans les quinze (15) jours de calendrier de la signature de la Convention Collective de Travail.