

NOM

NO

08/9/-9

3500

C.A.E.	3550	NO.CONV.	81919
AFFIL.	7	NB.EMPL.	15
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	22730 30
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	022484002
DATE ENR.	840206		

'83 JUN 10 13:35

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

BETONNIERE P.E. LABRECQUE & FILS  
INC.,  
1553, rue St-Georges  
St-Bernard, Cté Dorchester,  
P.Q.

Ci-après appelée "l'Employeur"

ET :

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE,  
Local 123  
495, rue Bayard  
Québec,  
P.Q.

Ci-après appelé "le Syndicat"

COPIE CONFORME
<i>J. Bisson</i>
GREFFIER
DATE: 83-06-10
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

ARTICLE 1.

DEFINITION

- 1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- 1.02 a) Employeur:  
Bétonnière P.E. Labrecque & Fils Inc.  
pour les divisions suivantes:  
  
1553, rue St-Georges, St-Bernard de  
Dorchester  
Rang du Bord de l'Eau à St-Bernard  
Rang du Bord de l'Eau à St-Lambert
- b) Syndicat:  
  
Le Syndicat des Travailleurs de l'E-  
nergie et de la Chimie, local 123.
- 1.03 Convention:  
  
La présente convention collective de tra-  
vail.
- 1.04 Grève - lock-out:  
  
Les termes "grève" et "lock-out" ont le  
sens qui leur est donné par le code du  
Travail de la province de Québec.
- 1.05 Contremaître:  
  
Toute personne ayant l'autorité de diriger,  
d'embaucher, de congédier, de contrôler et  
de surveiller tout salarié sous sa charge.
- 1.06 Heures de travail:  
  
On désigne comme heures de travail à être  
rémunérées non seulement les heures ou frac-  
tion d'heures où en fait un salarié travail-  
le, mais encore celles où il est présent au  
travail à la disposition de l'Employeur ain-  
si que le temps où, appelé pour une certaine  
heure, il attend qu'on lui donne du travail  
à l'heure convenue ou cédulée.  
  
Toutefois, seules les périodes non rémunérées  
prévues à la convention ne sont pas considé-  
rées comme des heures de travail.
- 1.07 a) Représentant syndical:  
  
Toute personne mandatée par le Syndicat pour  
le représenter en vue de l'application ou de  
l'interprétation de la convention; à cette  
fin, dans les quinze (15) jours de la signa-  
ture des présentes, le Syndicat transmet à  
l'Employeur, par écrit, le nom de son ou ses  
représentants.

b) Représentant patronal:

Toute personne mandatée par l'Employeur pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention; à cette fin, l'Employeur transmet, par écrit, au Syndicat le nom de son ou ses représentants.

1.08

Salarié:

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.09

Taux de salaire effectif:

Le taux de salaire spécifié à l'appendice "B" de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le taux de salaire convenu est supérieur au taux de salaire de la convention.

ARTICLE 2.INTERPRETATION - VALIDITE

2.01

Interprétation:

Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02

Validité:

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à telle loi ou à telle réglementation.

ARTICLE 3.BUT

3.01

La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par la convention.

ARTICLE 4.ACCREDITATION ET JURIDICTION

4.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise le 3 décembre 1981 lequel est reproduit à l'appendice "A" de la convention. La

convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale.

ARTICLE 5. COOPERATION - DROIT DE GERANCE

5.01 Coopération:

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat, de son côté, s'engage à coopérer en vue de favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager ses membres à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Droit de gérance:

Le Syndicat reconnaît qu'appartient à l'Employeur:

- a) le droit de diriger, d'administrer et de gérer l'entreprise;
- b) le droit d'embaucher, de suspendre, de congédier, de réprimander, de discipliner, de promouvoir, de classifier et de diriger ses salariés;
- c) le droit de promulguer et d'appliquer tout règlement non incompatible avec les dispositions de la convention collective;
- d) le droit de voir à l'efficacité du personnel et de prendre les mesures nécessaires à cette fin, tout en respectant les dispositions de la présente convention;
- e) 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, de techniques et de dessein de ses produits, le contrôle des matériaux et les parties à être incorporées dans ces produits, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations.

5.03 Rien de ce qui est prévu à 5.02 ne doit être interprété comme limitant la portée des dispositions de la convention.

Toutefois, l'exercice de ces droits doit être en tout temps compatible avec ces mêmes dispositions et en autant que les sanctions appliquées soient laissées à l'appréciation de l'arbitre.

5.04 Grève - contre-grève (lock-out):

Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou contre-grève (lock-out) ou ralentissement concerté de travail.

5.05 Renonciation:

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou son représentant. Conséquemment, toute renonciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié des dispositions de la convention.

ARTICLE 6. CONTREMAITRE

6.01 La coutume dans l'entreprise quant au travail par des personnes exclues de l'unité d'accréditation sera maintenue.

6.02 L'Employeur doit fournir au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention, la liste des noms de ses contre-maîtres et par la suite, le nom de tout nouveau contremaître.

ARTICLE 7. SECURITE SYNDICALE

7.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat, et ce, pendant toute la durée de cette convention.

7.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de cette convention.

7.03 Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le Syndicat en donne avis par écrit à l'Employeur et celui-ci doit, dans les trente (30) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que pendant ce délai, il ne se soit conformé à 7.01 et 7.02.

7.04 Les dispositions stipulées aux clauses 7.01, 7.02 et 7.03 ne s'appliquent pas aux commis-répartiteurs et opérateurs de balance à agrégats (gravière), lorsque ces derniers occupent cette fonction et qu'ils n'exécutent aucun autre travail régi par la convention. La présente disposition n'a pas pour effet de restreindre la juridiction du certificat d'accréditation.

7.05

Précompte et retenue syndicale:

L'Employeur retient, sur la paie hebdomadaire de chaque salarié compris dans l'unité de négociation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale.

L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les vingt (20) premiers jours du mois suivant, par chèque payable et adressé au trésorier du Syndicat, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

A l'occasion de la première retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau salarié ou sur un avis écrit du Syndicat à l'Employeur de la réinstallation d'un ancien membre, l'Employeur retient le montant du droit d'entrée exigé par le Syndicat.

ARTICLE 8.REPRESENTANTS SYNDICAUX

8.01

L'Employeur ou son représentant doit recevoir, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la demande d'un rendez-vous, les représentants syndicaux; il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

8.02

L'Employeur reconnaît le droit au représentant syndical, après avoir obtenu la permission du représentant patronal, de rencontrer un ou des salariés durant les heures régulières de travail afin de s'assurer que la convention est appliquée.

ARTICLE 9.ACTIVITES SYNDICALES

9.01

L'Employeur accorde les congés nécessaires aux membres du Syndicat pour assister aux délibérations des congrès, réunions ou sessions d'étude du Syndicat ou des organismes auxquels le Syndicat est affilié. Telles absences, pour un salarié doivent être motivées par une activité légitime du Syndicat et ce motif doit apparaître sur l'avis écrit du Syndicat. La durée totale de ces absences ne peut excéder dix (10) jours par année pour chaque salarié à l'exception du Président de l'Exécutif du Syndicat dont le nombre de jours d'absence est porté à quinze (15) annuellement.

9.02

Le représentant patronal doit être avisé par écrit, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, du nom des membres désignés, sauf en cas d'urgence ou l'avis doit être donné le jour ouvrable précédent ladite absence.

Le nombre total de salariés autorisés à s'absenter est limité de la façon suivante:

Dans un centre opérationnel ayant deux (2) salariés et plus, une absence est autorisée par groupe ou fraction de groupe de quinze (15) salariés; toutefois, l'absence de l'opérateur à l'usine de dosage de béton préparé doit être préalablement acceptée par le représentant patronal.

En tout temps, le nombre de salariés absents ne doit pas excéder trois (3).

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

9.04 Rémunération et remboursement:

Tout salarié qui s'absente du travail selon les dispositions de cet article est rémunéré pour le nombre d'heures régulières prévues à la convention à son taux de salaire effectif.

Une information écrite et signée, par le Président et le Trésorier du Syndicat, est remise à l'Employeur l'autorisant ainsi à facturer le Syndicat à cette fin.

Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur telles rémunérations et bénéfices marginaux dans les dix (10) jours ouvrables de la facturation.

ARTICLE 10.      AFFICHAGE

10.01 Le Syndicat peut afficher, dans les endroits réservés pour l'affichage de documents et sur des tableaux fournis par l'Employeur, les communications à ses membres ou les avis de convocation aux assemblées.

ARTICLE 11.      DELEGUES D'ATELIER

11.01 Dans chacun des deux (2) centres opérationnels de l'Employeur, à savoir: Rang du Bord de l'Eau à St-Bernard de Dorchester et au Rang du Bord de l'Eau à St-Lambert, le Syndicat désigne un (1) délégué d'atelier plus un substitut pour agir en cas d'absence au travail du délégué d'atelier.

Le Syndicat informe, par écrit, l'Employeur du nom des délégués d'atelier et des substituts. L'Employeur les reconnaît dès qu'il reçoit un avis écrit à cet effet.

Le délégué d'atelier et son substitut sont choisis parmi les employés réguliers au travail.

11.02

Fonction du délégué d'atelier:

Le délégué d'atelier a pour fonction d'enquêter sur tout grief et d'aider le ou les salariés dans la présentation et la discussion de leur grief. Avant de s'absenter de son travail pour s'occuper de griefs, le délégué d'atelier choisi pour soumettre le grief et le salarié visé par ledit grief doivent obtenir la permission de leur supérieur ou contremaître. Cette permission ne leur sera pas indûment refusée ou retardée.

De plus, le temps pris durant les heures régulières de travail par le délégué d'atelier et le salarié visé par le grief leur est rémunéré au taux de salaire effectif.

ARTICLE 12.METHODES ET REGLEMENT DE GRIEFS

12.01

Pour la soumission d'un grief, le salarié concerné, accompagné d'un délégué d'atelier ou d'un représentant syndical ou le Syndicat, soumet ledit grief par écrit à l'Employeur, au soin du représentant patronal, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu. Copie de tel grief est remise au surintendant ou au contremaître.

12.02

Si l'Employeur ne rend pas sa décision écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la soumission du grief ou si le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage (article 13).

12.03

Grief collectif:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et d'éviter des répétitions.

12.04

Entente:

Tout règlement à intervenir à la suite de grief peut faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.

12.05

Renseignements:

Tout grief en instance se prescrit après deux (2) mois à moins qu'il ne soit déféré à l'arbitrage avant l'écoulement de ce délai.

12.06

Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins que les parties ne conviennent par écrit de les prolonger ou de les mettre de côté.

12.07

Tout nouveau salarié est considéré à l'essai tant qu'il n'a pas acquis son droit d'ancienneté. L'Employeur peut en tout temps, au cours de cette période, le remercier de ses services sans que le salarié puisse avoir recours à la procédure de grief quant à sa mise à pied ou à son congédiement. L'Employeur informe alors par écrit le Syndicat que tel salarié n'est plus à son emploi. Les conditions de travail du salarié à l'essai sont régies par la présente convention et sujettes à la procédure de grief, sauf dans le cas de congédiement ou de mise à pied.

ARTICLE 13. ARBITRAGE

13.01

Arbitrage:

1. Si l'Employeur ne rend pas de décision ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, selon la clause 12.02, le Syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage.
2. Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du code du Travail.
3. La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

13.02

Pouvoirs de l'arbitre:

1. L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge approprié en autant que le mode de preuve ou de procédure ne soit pas en contradiction avec les dispositions du code du Travail.

Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir de confirmer ou d'annuler la décision de l'Employeur et il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention.

2. Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a les pouvoirs suivants:
  - a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur;

b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et ordonner le remboursement en totalité ou en partie, de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de suspension ou de congédiement, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité.

3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

13.03 Témoignage - plaignant:

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise par le Syndicat à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer et ce salarié n'est pas rémunéré durant telle absence.

13.04 Sentence arbitrale:

La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention.

13.05 Frais et honoraires d'arbitrage:

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

#### ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

14.01 Le droit:

1. L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.
2. Toute sanction imposée pour infraction ou manquement peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage dans les délais prévus à cette convention.

14.02 Prescription de droit:

Toute infraction ou manquement noté au dossier d'un salarié est nul après dix (10) mois de l'évènement qui a donné naissance à telle infraction ou tel manquement et doit être effacé du dossier de tel salarié. De plus, les documents annulés doivent lui être remis si

le salarié concerné en fait la demande à l'Employeur. Telle infraction ou tel manquement ne peut être invoqué contre ce salarié devant tout arbitre. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits ayant donné naissance à une infraction ou un manquement.

14.03

Dossier du salarié:

1. Rapport d'appréciation:

Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doit être signé et porté à la connaissance du salarié concerné avant d'être classé à son dossier.

2. Consultation du dossier:

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous avec le représentant patronal, consulter son dossier, accompagné de son représentant syndical.

14.04

Recours préalable:

Aucun salarié ne peut être suspendu ou congédié avant que l'Employeur lui présente un avis écrit précisant clairement toutes les raisons d'une sanction de cette nature. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

14.05

Signature d'un rapport d'appréciation:

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.

14.06

Non discrimination:

L'Employeur ne peut exercer de mesures discriminatoires contre un salarié, un représentant syndical ou un officier du Syndicat dans les cas suivants:

1. A cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social ou de son appartenance politique.
2. A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au code du Travail (L.R.Q. 1977, ch. C-27).
3. A cause d'absence due à l'assistance à un office religieux, un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi.
4. A cause de tout acte ou toute activité personnelle en dehors des heures de travail non compatible avec l'exercice des fonctions du salarié.

Si tel salarié ne se prévaut pas de ce droit dans les soixante (60) jours travaillés de son déplacement, il perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent.

16.05 Application du droit d'ancienneté:

Pour fins d'application de l'ancienneté, les parties reconnaissent qu'il y a deux (2) centres opérationnels, à savoir:

1. Rang du Bord de l'Eau, St-Bernard de Dorchester
2. Rang du Bord de l'Eau, St-Lambert

16.06 Liste d'ancienneté:

Tous les salariés doivent apparaître sur une (1) liste d'ancienneté. Cette liste indiquant par centre opérationnel le nom du salarié, son occupation ainsi que la date de son embauchage, est établie par l'Employeur qui en transmet deux (2) copies au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention et l'affiche le même jour et de façon permanente au tableau d'affichage dans chaque centre opérationnel. Cette liste affichée doit être révisée, remise au Syndicat et affichée à nouveau, tel que susdit, à tous les six (6) mois. Conséquemment, le Syndicat ou le salarié doit formuler un grief pour contester les changements à la dernière liste d'ancienneté affichée et ce dans les trente (30) jours qui suivent la date du dernier affichage. La procédure de griefs prévue aux articles 12 et 13 s'applique intégralement.

16.07 Promotion - occupation vacante ou nouvelle:

Principe général:

Dans tous les cas de promotion, d'occupation vacante ou nouvelle, la préférence est accordée au salarié qualifié postulant ayant le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

16.08 Salarié qualifié:

Un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences normales de l'occupation après une période d'entraînement minimum de vingt (20) jours ouvrables.

Toutefois, un salarié peut revenir à son occupation antérieure au cours de cette période d'entraînement. Cette période étant expirée, l'Employeur peut retourner le salarié qualifié à son occupation antérieure et dans tel cas, la preuve de l'incapacité à remplir les exigences normales incombe à l'Employeur. Pour l'occupation d'homme de maintenance et de mécanicien, l'Employeur peut exiger que le

postulant prouve son aptitude avant de se qualifier tel que susdit.

16.09

Affichage pour postulation:

Dans tous les cas de promotion, d'occupation vacante ou nouvelle, un avis doit être affiché simultanément aux deux (2) centres opérationnels durant cinq (5) jours ouvrables. Le salarié désireux de postuler doit signer lui-même son nom sur cet avis. L'avis doit indiquer le centre opérationnel visé ainsi que l'occupation offerte.

A la fin de la période d'affichage, l'Employeur accorde l'occupation d'abord au salarié qualifié postulant ayant le plus d'ancienneté.

Néanmoins, si aucun salarié n'a postulé, l'Employeur peut offrir l'occupation à un salarié n'ayant pas acquis un droit d'ancienneté ou à un nouveau salarié.

16.10

Lors de transferts, mutations et permutations, l'Employeur doit offrir le travail au salarié ayant le plus d'ancienneté dans l'occupation visée. Toutefois, lors de rétrogradation, le salarié déplacé est celui qui a le moins d'ancienneté dans l'occupation concernée.

16.11

Mise à pied ou rappel au travail:

1. Dans tous les cas de mise à pied et de rappel de travail, l'Employeur accorde:
  - a) En premier lieu, aux officiers du Syndicat et aux délégués d'atelier, salariés à plein temps de l'entreprise, le choix d'être mis à pied les derniers et les premiers rappelés au travail, dans la mesure toutefois où ils sont immédiatement capables de remplir les exigences normales de la tâche ou des tâches à accomplir.
  - b) Sous réserve des dispositions du paragraphe a) ci-dessus, le salarié le moins ancien est le premier mis à pied et le dernier rappelé au travail.
2. Dans tous les cas de mise à pied et de rappel au travail, le salarié doit être capable de remplir les exigences de l'occupation visée.

Cependant pour l'occupation d'homme de maintenance et de mécanicien, l'Employeur peut exiger du salarié une période probatoire de qualification.

3. Les mises à pied se font distinctement et séparément à chacun des centres opé-

rationnels.

4. Lors de mises à pied et de rappels au travail, un salarié peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté dans l'un ou l'autre des centres opérationnels.
5. Lors de rappels au travail, l'Employeur appelle au téléphone les salariés travaillant habituellement au centre opérationnel qui requiert des effectifs additionnels avant de faire appel aux salariés des autres centres.
6. Le salarié mis à pied à l'automne ne peut déplacer un autre salarié qui est au travail avant le printemps suivant et ce même s'il est rappelé occasionnellement au travail pendant cette période.
7. Les dispositions énoncées aux paragraphes 5 et 6 de cette clause s'appliquent jusqu'au premier lundi d'avril.
8. A partir du premier lundi d'avril, tout salarié peut déplacer un salarié dans l'un ou l'autre des centres opérationnels et ayant moins d'ancienneté que lui en autant qu'un préavis d'une semaine ouvrable soit communiqué à l'Employeur. Conséquemment, l'Employeur appelle par téléphone les salariés qui ont donné un tel préavis.

16.12

Retour au travail après une mise à pied:

Le salarié, rappelé au travail de façon régulière, reprend sa propre occupation. Néanmoins, un salarié, rappelé de façon irrégulière, ne peut déplacer avant le premier lundi d'avril un autre salarié moins ancien qui a choisi de demeurer au travail.

16.13

Retour au travail après absence:

De retour au travail suite à un accident, une maladie ou une absence autorisée, le salarié a le droit de reprendre la même occupation qu'il avait lors de son départ, en autant qu'il soit capable de remplir les exigences normales de l'occupation.

Toutefois, si cette absence se prolonge au-delà d'un (1) mois, tel salarié doit informer son contremaître ou son surintendant au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de la date de son retour au travail. S'il est incapable, tel que dit au paragraphe précédent, de remplir la même occupation qu'au moment de son départ, l'Employeur peut lui offrir une autre occupation selon son ancienneté.

16.14 Non exercice de l'ancienneté:

La demande ou le refus d'une promotion ainsi que le refus de travailler pendant la période de congés annuels, prévue à 20.03, n'affectent en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

16.15 Affectation temporaire:

1. Tout salarié assigné temporairement à une occupation comportant un taux de salaire supérieur à la sienne reçoit le taux de salaire supérieur.
2. Tout salarié affecté temporairement à une occupation moins rémunérée conserve son taux de salaire effectif.

Nonobstant ce qui précède, dans tous les cas de mise à pied et de rappel au travail suite à une mise à pied, un salarié qui accepte une autre occupation que la sienne propre comportant un taux horaire différent est rémunéré pendant la durée de son assignation à ce taux horaire différent.

16.16 Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:

- a) S'il abandonne volontairement l'emploi;
- b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision de l'arbitre;
- c) S'il est mis à pied pour une période de douze (12) mois consécutifs;
- d) S'il néglige de reprendre le travail à la date prévue et confirmée par l'Employeur, alors qu'il n'a préalablement informé par écrit qu'il travaille chez un autre Employeur. L'Employeur doit communiquer par téléphone, télégramme ou courrier recommandé à la dernière adresse fournie par le salarié, dix (10) jours avant qu'il ne soit tenu de se présenter au travail. Sur réception de l'avis écrit, le salarié doit communiquer sans délai et de la même manière avec l'Employeur pour l'informer qu'il reprend le travail à l'heure et à la date fixées.
- e) Si le salarié ayant moins d'un an d'ancienneté est absent pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail pour une période plus longue que douze (12) mois.
- f) Si un salarié ayant plus d'un an d'an-

5. Parce qu'un salarié a soumis un grief.

14.07 L'Employeur ou ses représentants ne peuvent discuter d'un grief avec un salarié qu'en présence d'un délégué d'atelier.

ARTICLE 15. INFRACTION AUX LOIS DE LA CIRCULATION

15.01 Toute infraction aux lois de la circulation fédérales, provinciales ou aux règlements municipaux, due à la négligence d'un salarié et entraînant une amende, sera assumée par le salarié qui a commis l'infraction; ladite amende est remboursable à l'Employeur par tel salarié et déductible de sa paie hebdomadaire sauf dans le cas d'infractions relatives au poids.

ARTICLE 16. ANCIENNETE

16.01 Définition:

L'ancienneté d'un salarié régulier à temps plein signifie la durée d'emploi d'un salarié au service de l'Employeur depuis la date de son embauchage.

16.02 Acquisition du droit d'ancienneté:

Un salarié qui a effectivement travaillé cinquante (50) jours pour l'Employeur acquiert son droit d'ancienneté au sens de la clause 16.01 de la convention.

16.03 Accumulation de l'ancienneté:

1. Tout salarié régi par la convention continue d'accumuler son ancienneté pour tout le temps qu'il est à l'emploi de l'Employeur et jusqu'au moment où il la perd en vertu de la présente convention.
2. L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler pendant les absences prévues par la convention; l'ancienneté se maintient pendant les arrêts et les diminutions de production entraînant des mises à pied.

16.04 Déplacement à une fonction non couverte:

Tout salarié ayant acquis un droit d'ancienneté et acceptant d'être déplacé à une occupation non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation et ce, avant l'expiration de soixante (60) jours travaillés. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette occupation en plus de l'ancienneté accumulée le jour de son déplacement.

17.03

Taux horaires de salaire minima:

Les taux de salaire minima des salariés régis par la convention apparaissent à l'appendice "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

17.04

Taux de salaire réduit:

Aucun taux de salaire ne peut être réduit du fait de la mise en vigueur de la convention.

17.05

Paie des salaires:

Le salaire est payable par chèque le jeudi de chaque semaine pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise au salarié à son lieu de travail. Si le jour de paie est un jour férié, la paie est remise au salarié le jour qui précède.

17.06

Bulletin de paie:

Le bordereau du chèque de paie ou le bulletin de paie doit mentionner les items suivants:

- a) Nom de l'Employeur;
- b) Nom et prénom du salarié;
- c) Date de la période de paie;
- d) Nombre d'heures régulières de travail;
- e) Nombre d'heures supplémentaires de travail;
- f) Taux de salaire effectif;
- g) Date du chèque;
- h) Montant des congés annuels payés calculé hebdomadairement;
- i) Salaire net et les retenues autorisées.

17.07

Cessation d'emploi:

Tout salarié congédié, mis à pied ou abandonnant son emploi, doit recevoir le salaire auquel il a droit et tout document pertinent au moment de son départ.

17.08

Nouvelle occupation:

Si pendant la durée de la convention, l'Employeur crée de nouvelles occupations, il avise par écrit le Syndicat du taux de salaire établi, sujet aux droits du salarié de contester ce taux de salaire en se prévalant des dispositions des articles 12 et 13. Pour déterminer le taux de salaire de la nouvelle occupation, les parties conviennent de se référer aux taux de salaire prévus à l'appendice "B" de la convention. Cependant, entre-temps, le taux de salaire attribué à l'occupation du salarié préposé à celle-ci est maintenu jusqu'à ce qu'une entente ou décision arbitrale n'intervienne.

cienneté est absent pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail pour une période plus longue que celle équivalant à son ancienneté au moment du début de son absence.

16.17 Cessation permanente des opérations:

Lors de la fermeture permanente d'un centre opérationnel de l'Employeur, les salariés affectés peuvent selon leur ancienneté déplacer des salariés ayant moins d'ancienneté qu'eux au centre opérationnel de leur choix.

16.18 Congé sans rémunération:

L'Employeur peut accorder un congé sans rémunération à un salarié qui en fait la demande.

Tel salarié conserve son ancienneté durant cette période d'absence.

Toutefois, si le congé est accordé à un salarié pour suivre des cours de perfectionnement en relation avec son travail chez l'Employeur, tel salarié conserve et accumule son ancienneté pendant cette période d'absence.

L'Employeur informe, par écrit, le Syndicat du nom du salarié ainsi en congé.

ARTICLE 17. REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

17.01 Minima de paie:

1. Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ces services ne sont pas requis, a droit à un minimum de quatre (4) heures continues payées au taux de salaire effectif, en autant qu'il accepte tout travail qui pourrait être exigé de lui si son travail régulier n'est pas disponible.
2. Tout salarié qui exécute un travail le samedi, le dimanche ou un jour férié payé, en temps supplémentaire, a droit à un minimum de trois (3) heures rémunérées au taux de salaire applicable.

17.02 Rappel:

Tout salarié rappelé au travail le même jour, après avoir quitté les lieux du travail, a droit pour ce rappel à une rémunération minimum de deux (2) heures à son taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 18.      HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

18.01

La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures réparties à raison de quatre (4) jours de neuf (9) heures, soit du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi inclusivement et une journée de huit (8) heures, soit le vendredi, soit le samedi, selon le cas. Les heures régulières journalières de travail doivent être exécutées à partir de l'heure d'entrée au travail du salarié.

Cette disposition ne doit pas être interprétée comme étant une garantie d'heures par jour ou par semaine.

18.02

1. A l'exception des salariés mis à pied, tous les salariés entrent au travail à l'heure dont ils ont convenu avec leur supérieur immédiat à la fin de leur journée de travail du jour précédent. A chaque centre opérationnel, l'heure d'entrée au travail est déterminée par ordre d'ancienneté parmi les salariés concernés vu le travail à être effectué.

2. L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura qu'une équipe de travail. Advenant la formation d'une nouvelle équipe de travail, les parties conviennent de se rencontrer dans les dix (10) jours d'un avis à être donné par l'une ou l'autre pour déterminer les conditions applicables. Si les parties ne réussissent pas à s'entendre dans les dix (10) jours de la date de l'avis, l'article 17.08 pourra alors recevoir l'application.

18.03

Période de repas:

Tous les salariés ont droit à une période d'une (1) heure non rémunérée pour leur repas du midi; celle-ci est cédulée entre 11:30 heures et 13:30 heures.

Tout travail est interdit aux salariés durant leur période de repas, à moins d'un accord exprès au contraire avec l'Employeur et le salarié.

Si un salarié prend moins d'une heure pour sa période de repas du midi, il est rémunéré pour l'heure entière.

Un salarié ne peut exiger que l'Employeur lui accorde plus d'une demi-heure pour prendre son repas du midi lorsque rémunéré.

Une période de repas d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) rémunérée doit également être prise entre 17:30 heures et 18:30 heures, à la condition que le travail du salarié se poursuive pour une durée minimale de deux (2) heures en temps supplémentaire depuis le début de sa période de repas.

En ce qui concerne le conducteur de bétonnière, il doit toujours obtenir préalablement la permission du répartiteur et la bétonnière doit être vide; telle permission doit lui être accordée pendant les périodes prévues à la présente clause.

18.04

Périodes de repos:

Il est accordé à tous les salariés deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes payées.

L'heure de la prise de chaque période de repos doit être déterminée après entente avec le délégué d'atelier et le contremaître ou surintendant, elle est prise durant les heures régulières, vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

Tout travail est interdit aux salariés durant les périodes de repos.

18.05

Tout salarié doit se rendre sur le chantier désigné et en revenir dans les plus brefs délais.

Cette disposition n'a pas pour but d'invalider un salarié à enfreindre les lois provinciales ou les règlements municipaux de la circulation.

Si un salarié doit s'arrêter avec l'unité de l'Employeur pour des fins personnelles, il doit obtenir préalablement la permission du répartiteur.

ARTICLE 19.TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.01

Règle générale:

Tout travail exécuté en dehors des horaires régulières de travail, soit un samedi, un dimanche, un jour férié chômé ou en plus du nombre d'heures régulières journalières ou hebdomadaires est rémunéré au taux effectif majoré selon les dispositions du présent article.

Un salarié pourra choisir d'effectuer, en dehors de sa cédule normale, les heures qui lui manquent pour compléter quarante-quatre (44) heures par semaine; ces heures seront alors effectuées au taux régulier et priorité sera accordée aux salariés par ordre d'ancienneté. En conséquence, le salarié régulier qui n'a pas complété ses heures normales quotidiennes ou hebdomadaires aura priorité pour travailler à taux régulier avant que d'autres salariés ne puissent entreprendre du travail en temps supplémentaire, et ce, dans le but d'un partage équitable des

heures de travail à être effectuées à  
taux régulier.

19.02

Rémunération:

Sous réserve des dispositions de l'article 19.01 ci-dessus, tout salarié effectuant un travail en surtemps ou étant à la disposition de l'Employeur en temps supplémentaire, sur les lieux du travail, est rémunéré de la façon suivante:

1. Tout travail exécuté en plus des heures régulières journalières prévues à la clause 18.01 ou en dehors des heures des équipes établies à 18.02 (2) ainsi que le samedi avant-midi, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) pour les quatre (4) premières heures de surtemps.
2. Tout travail exécuté le samedi après-midi, le dimanche ou après quatre (4) heures travaillées en temps supplémentaire dans une journée de travail, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).
3. Tout travail effectué un jour férié payé est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%) en plus du paiement de ce jour férié payé.

19.03

Le fait qu'un salarié continue, selon 19.04, l'exécution d'un travail commencé un jour de calendrier et se poursuivant le jour de calendrier suivant, ne constitue pas un arrêt de son temps supplémentaire ou le début d'une nouvelle journée de travail. Cependant, tout travail commencé un dimanche ou un jour férié et se poursuivant le lendemain, est rémunéré au taux de salaire effectif à compter du début de ce jour de calendrier suivant.

19.04

Tout salarié a droit à neuf (9) heures consécutives de repos lorsqu'il a travaillé onze (11) heures consécutives dans une même journée de travail.

Les heures de travail sont considérées consécutives tant qu'elles n'ont pas été interrompues par une période de repos de neuf (9) heures consécutives, le tout laissé à la décision du salarié. Conséquemment, le salarié décidant de réduire sa période de repos peut ainsi déplacer son heure d'entrée au travail et le début de ses heures régulières journalières.

Toutefois, le temps supplémentaire s'applique pour le salarié qui a complété ses heures régulières journalières, tant et aussi longtemps

que tel salarié n'a pas pris neuf (9) heures consécutives de repos, sauf s'il réduit sa période de repos.

L'Employeur n'exerce aucune discrimination envers un salarié qui se prévaut des dispositions de la présente clause.

19.05 L'Employeur ne peut exiger qu'un salarié continue un travail lorsque ce dernier a complété dix (10) heures consécutives de travail en autant que tel salarié avise le répartiteur central, au cours de ses heures régulières de travail, de son intention de ne pas travailler plus de dix (10) heures consécutives.

19.06 Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter un travail en temps supplémentaire, il est confié d'abord au salarié au travail qui l'effectue habituellement.

A l'exception du conducteur de bétonnière, si plus d'un salarié est nécessaire, le travail est réparti équitablement entre les salariés déjà au travail et habituellement assignés à tel travail.

Pour le conducteur de bétonnière, le temps supplémentaire disponible est offert et accordé par ordre d'ancienneté au salarié au travail qui exécute habituellement tel travail et qui attend, pour cette fin, au centre opérationnel concerné. L'affectation d'un salarié tient compte de l'exigence du contrat et de la catégorie de bétonnière requise.

Si le nombre de salariés à être affectés n'est pas suffisant, l'Employeur fait appel à d'autres salariés capables de l'exécuter.

ARTICLE 20.

CONGES ANNUELS PAYES - VACANCES ANNUELLES

- 20.01
1. Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) juin de chaque année, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de service, mais avec un maximum de dix (10) jours rémunérés à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période de référence.
  2. Tout salarié ayant un (1) an et moins de cinq (5) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) juin de chaque année, a droit à deux (2) semaines de congés annuels rémunérées à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période de référence.
  3. Tout salarié ayant cinq (5) ans et moins

de onze (11) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) juin de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congés annuels rémunérées à six pour cent (6%) du salaire gagné durant la période de référence.

20.02

Le nombre de congés annuels auxquels a droit un salarié s'établit au 30 juin de chaque année pour la période du premier (1er) juillet d'une année au 30 juin de l'année écoulée.

De même, le pourcentage (%) de rémunération des congés annuels payés est révisé aussi le 30 juin de chaque année pour la période du premier (1er) juillet d'une année au 30 juin de l'année écoulée et ce pourcentage s'étend également à la période du premier (1er) juillet de l'année en cours au 30 juin de l'année suivante.

Tel pourcentage s'applique sur le salaire brut hebdomadaire (sans tenir compte du montant des vacances) et ce montant net ainsi obtenu est crédité à toutes les semaines sur la paie du salarié. Cette indemnité demeurant la propriété du salarié est accumulée et versée mensuellement au Syndicat pour et à l'acquit de tel salarié.

L'Employeur transmet par chèque le quinze (15) du mois suivant les montants ainsi accumulés du mois précédent au Syndicat et à un autre bénéficiaire (compagnie ou société de placements ou coopérative financière) désigné par ce dernier et dont le nom est confirmé par écrit au représentant patronal.

20.03

Prise de congés annuels payés:

En tout temps, les congés annuels doivent être pris entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année suivante.

Dix pour cent (10%) des salariés d'une même occupation pourront être en vacance au même moment pour les occupations groupant plus de dix (10) salariés.

Un (1) salarié pour les occupations groupant moins de dix (10) salariés.

20.04

1. Le choix de la période de congés annuels se fait dans les trente (30) jours précédents le 1er juin de chaque année. A défaut par le salarié d'avoir exprimé son choix en temps opportun, l'Employeur lui assigne la ou les périodes de ses congés annuels.
2. L'Employeur confirme aux salariés la ou les périodes des deux (2) premières semaines de vacance en appliquant l'ancien-

neté. Ceux qui ont une troisième semaine de vacance la prennent à une date à être convenue avec l'Employeur.

La liste de prise des congés annuels est affichée par l'Employeur de façon permanente dans chaque centre opérationnel au plus tard le 30 juin de chaque année.

- 20.05 Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des congés annuels accumulés qui n'ont pas été remis selon la clause 20.02 - 4ième paragraphe - et l'Employeur lui verse tel montant le jeudi de la semaine qui suit sa cessation définitive d'emploi.
- 20.06 Si un jour férié payé auquel a droit un salarié coïncide avec la période de congés annuels choisie, il a droit à une journée de paie additionnelle que l'Employeur lui remet au moment de son départ pour vacance.
- 20.07 Les déductions à la source qui n'ont pu être faites sur la paie d'un salarié sont évidemment retenues et communiquées à un tel salarié sur son talon de paie.
- 20.08 Renonciation aux congés annuels:  
L'Employeur ne peut contraindre un salarié à renoncer à son droit de prendre les congés annuels auxquels il a droit.

ARTICLE 21. JOURS FERIES PAYES

- 21.01 Sous réserve des dispositions des articles 18 et 19 de la présente convention collective, aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche et les jours fériés payés.
- 21.02 Tout salarié a droit à la rémunération des jours fériés suivants, même si ces jours fériés payés surviennent un samedi ou un dimanche:
1. Le Jour de l'An
  2. Le Lundi de Pâques
  3. Saint-Jean Baptiste
  4. Fête du Canada
  5. Fête du Travail
  6. L'Action de Grâce
  7. Le Jour de Noël
  8. Le 26 décembre
- 21.03 Cependant, advenant une proclamation des autorités fédérales ou provinciales changeant l'observance de l'un de ces jours fériés payés, le nouveau jour déterminé par ladite proclamation remplace le jour férié susmentionné ainsi changé.

Advenant que le Lundi de Pâques soit remplacé par un autre fête dans le décret de la construction, cette autre fête remplacera le Lundi de Pâques dans la présente convention.

21.04

Rémunération:

Les jours fériés payés sont rémunérés au taux de salaire effectif et pour l'équivalent du nombre d'heures régulières journalières.

21.05

Pour bénéficier des jours fériés payés, un salarié doit avoir acquis son droit d'ancienneté et être présent au travail le jour ouvrable précédent et suivant, à moins que tel salarié n'ait obtenu préalablement de son Employeur une permission d'absence.

Toutefois, l'Employeur rémunère le salarié étant au travail et obligé de s'absenter la veille ouvrable ou le lendemain ouvrable du jour férié payé, à cause d'une maladie, d'un accident ou d'un décès pour lequel l'absence est prévue à la convention collective; dans ce cas, il doit fournir une preuve justifiant son absence ou encore pour toute autre raison acceptable par l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, le salarié étant au travail et obligé de s'absenter le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié payé à cause d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail, est rémunéré pour ce jour férié payé précédant et suivant immédiatement l'absence en autant qu'il n'est pas compensable par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

ARTICLE 22.CONGES SOCIAUX ET AUTRES

22.01

- a) Tout salarié, ayant acquis son droit d'ancienneté et étant au travail, a droit, à l'occasion du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille, à quatre (4) jours consécutifs de congés. Le salarié est rémunéré pour les jours ouvrables qui surviennent au cours de telle période.
- b) Tout salarié, ayant acquis son droit d'ancienneté et étant au travail, a droit à un congé de trois (3) jours à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère et à un congé d'une (1) journée à l'occasion du décès de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille, de son beau-frère, de sa belle-soeur.

Dans les cas mentionnés au paragraphe b) le salarié est rémunéré pour le ou les jours ouvrables qui surviennent au cours de la période débutant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.

22.02

1. A l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié ayant acquis son droit d'ancienneté et étant au travail, a droit à une (1) journée de congé payée laquelle coïncide avec le jour de la naissance survenue un jour ouvrable.
2. A l'occasion de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à un (1) jour de congé payé en autant qu'il est au travail et qu'il a acquis son droit d'ancienneté.
3. A l'occasion du décès d'un salarié de l'Employeur, une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) de congé payé est accordée à un (1) officier du Syndicat et l'Employeur doit être informé du nom de l'officier le jour ouvrable précédent.

22.03

Aucune remise n'est versée pour un décès ou une naissance survenue pendant que le salarié prend ses congés annuels.

Il est convenu qu'une preuve suffisante du décès ou de la naissance doit être fournie par le salarié à la demande de l'Employeur.

22.04

A l'occasion de son mariage, un salarié ayant acquis son droit d'ancienneté et étant au travail, a droit à deux (2) jours de congés payés, soit les deux (2) jours ouvrables précédant immédiatement son mariage.

22.05

Congés de maladie:

Tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté et étant au travail, a droit à une (1) journée payée de congé de maladie par trois (3) mois travaillés, jusqu'à concurrence de six (6) jours pour la durée de la convention. Les jours payés de congés de maladie accumulés et non utilisés au 30 avril sont remboursables au salarié durant la semaine précédant les vacances annuelles qui suivent ladite date en conformité avec la clause 20.03.

Pour avoir droit à la rémunération de tel congé, le salarié doit prouver par un certificat médical son absence.

L'Employeur peut également faire examiner par un médecin de son choix et à ses frais un salarié malade.

ARTICLE 23. MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

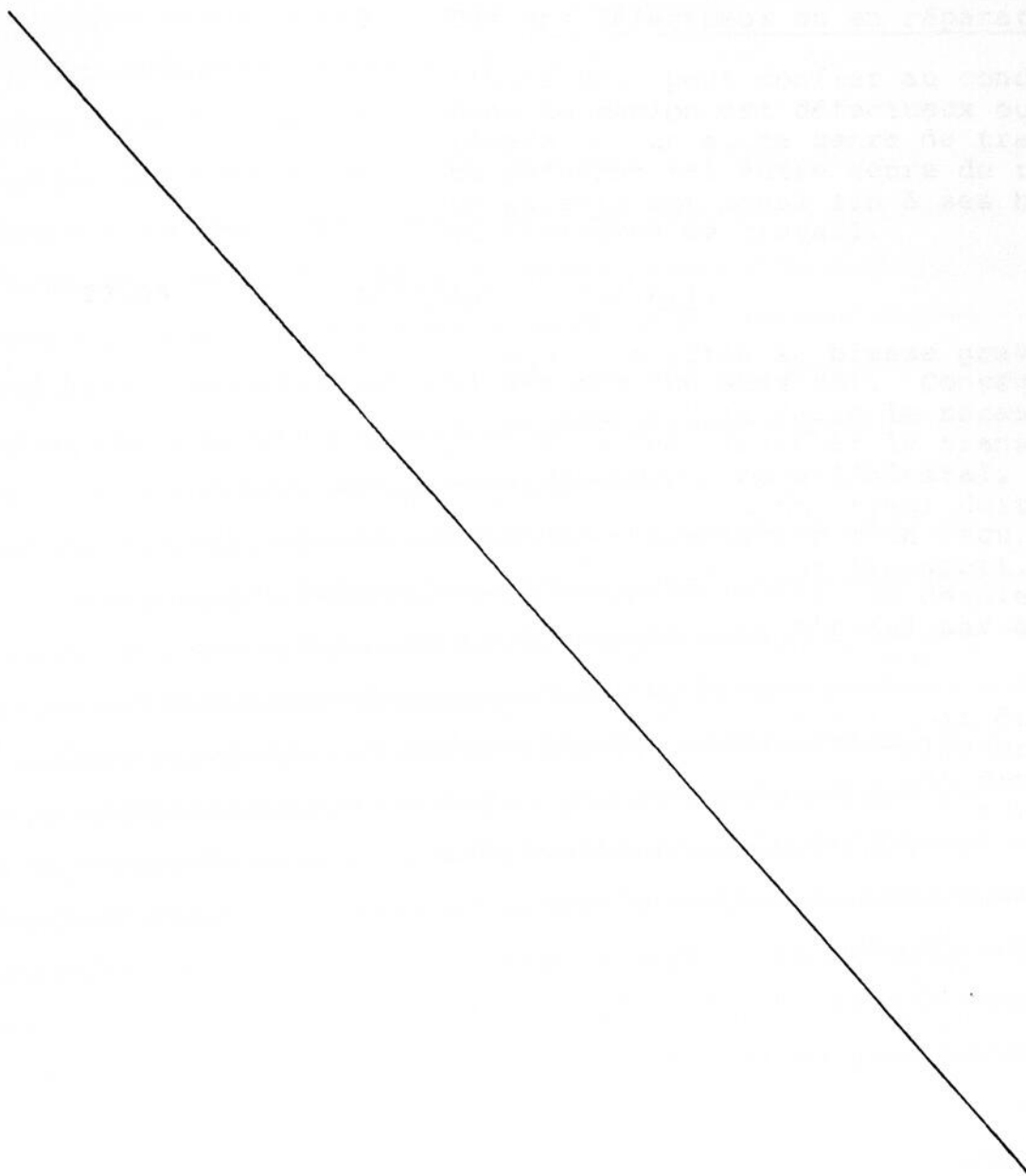
23.01 Principe général:

Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la Province et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

23.02 a) Chambre de toilette:

L'Employeur doit aménager des chambres de toilette en nombre suffisant et fournir tous les accessoires nécessaires tels que savons, serviettes, etc.

b) L'Employeur mettra à la disposition des salariés une distributrice d'eau potable dans les centres opérationnels où l'eau est impropre à la consommation.



23.03

Travail dangereux:

Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit en état d'être utilisé avec sécurité jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement ne soit remis en état sécuritaire d'opération.

Nonobstant ce qui précède, ces déficiences doivent être signalées promptement, par écrit, au surintendant ou au contremaître et copie est laissée à ce salarié.

23.04

1. Accessoires de sécurité:

Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement au contremaître ou au surintendant, par écrit, toute anomalie ou déficience du véhicule, de l'équipement ou de l'outillage.

2. Camions défectueux ou en réparation:

L'Employeur peut confier au conducteur dont le camion est défectueux ou en réparation un autre genre de travail et en refusant tel autre genre de travail, ce salarié met ainsi fin à ses heures journalières de travail.

23.05

Accident de travail:

1. Lorsqu'un salarié se blesse gravement, il est secouru aussitôt. Conséquemment, tout salarié doit faire le nécessaire pour aider ce blessé et le transporter chez un médecin ou à l'hôpital, sans perte de salaire. L'Employeur doit rembourser, sur présentation d'un reçu, les frais additionnels de transport. Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital par ambulance et aux frais de l'Employeur.
2. Tout accident de travail doit être rapporté le jour même à l'Employeur par le blessé lui-même, ou s'il est dans l'impossibilité de le faire, par toute personne témoin de l'accident.
3. a) Lorsqu'un salarié subit un accident de travail, il est compensé pour le jour ouvrable non compensé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, mais avec un maximum égal au nombre d'heures régulières selon 18.01.

23.06

Salle de repos et de repas:

L'Employeur fournit une salle où les salariés peuvent prendre leur repos et leur repas. Cette salle doit être suffisamment grande, propre et bien éclairée. Elle est munie de système de chauffage et de ventilation, le tout en conformité avec la loi et les règlements des Etablissements Industriels et Commerciaux.

L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour attirer quelqu'un au nettoyage desdites salles.

23.07

Sous-traitance:

La sous-traitance qui se fait actuellement dans l'entreprise pourra continuer telle qu'elle se fait présentement. Toutefois, toute sous-traitance additionnelle ne devra pas avoir pour effet d'entraîner la suspension, la mise à pied, ou le congédiement de salariés de l'Employeur ou de restreindre la juridiction du certificat d'accréditation. Telle sous-traitance comprend notamment les camions appartenant aux administrateurs de l'entreprise.

ARTICLE 24.AUTRES CONDITIONS

24.01

Stationnement:

Les salariés bénéficient gratuitement de l'usage du terrain de stationnement réservé à cette fin. Ces terrains de stationnement sont entretenus par l'Employeur.

24.02

Frais de pension et de repas:

1. Tout salarié provisoirement affecté à un centre opérationnel autre que celui où il travaille habituellement a droit, sur présentation d'un reçu et conformément aux dispositions de 18.03, à un remboursement pour chaque repas du midi ou du soir pour un montant n'excédant pas 5,00\$.
2. Les conducteurs dont le camion tombe en panne et qui ont préalablement obtenu la permission de leur Employeur ou de son représentant autorisé à cet effet, ont droit au remboursement de leurs dépenses de pension et de nourriture.

24.03

L'Employeur doit offrir aux salariés couverts par l'accréditation le travail disponible au centre opérationnel visé, avant de faire appel à d'autres salariés.

24.04

Entretien de l'unité:

Tout conducteur de camion ne peut être requis

de nettoyer l'intérieur d'une bétonnière autre que celle à laquelle il est habituellement affecté sauf dans les cas où il se voit assigner une autre bétonnière qu'il rend impropre, dans lequel cas il peut être contraint de la nettoyer.

24.05 L'Employeur fournira aux salariés les équipements et accessoires prévus par la Loi et les Règlements comme devant être fournis par l'Employeur.

ARTICLE 25. DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure pour une période de douze (12) mois consécutifs.

25.02 A partir de l'expiration de la convention 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.

25.03 Rétroactivité:

La rétroactivité payable aux termes des ententes intervenues entre les parties lors de la signature de la présente convention collective sera versée au salarié concerné à l'emploi de la compagnie le 5 novembre 1982 selon le nombre d'heures effectuées par chacun d'eux pendant la période concernée. Ce montant sera remis aux salariés dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, ce conseil d'arbitrage a imposé cette première convention collective par l'entremise des membres dûment nommés par le ministre pour ce faire.

STE-FOY, ce 4 ième jour du mois de mai 1983.

LE CONSEIL D'ARBITRAGE

PAR:

S/ Léonce E. Roy  
LEONCE E. ROY,  
Président

S/ Denis Sylvain (dissident)  
DENIS SYLVAIN  
Arbitre patronal

S/ Simon Berlin (dissident)  
SIMON BERLIN,  
Arbitre syndical.



VRAIE COPIE

A N N E X E " B "

---

	<u>1er mai 82</u>	<u>1er sept. 82</u>	<u>1er janv. 83</u>
Salariés occasionnels et temps partiel :	5,75\$	6,00\$	6,25\$
Salariés plein temps :	6,50\$	6,75\$	7,00\$
Salariés plein temps ayant plus de quatre (4) ans d'ancienneté au 30 juin 1982 :	6,75\$	7,00\$	7,25\$

LISTE D'ANCIENNETE

---

A) SALARIES REGULIERS:

-Hervey Grenier	01-01-78
-Clément Laverdière	01-01-78
-Jean-Paul Betty	03-04-78
-Robert Boutin	22-05-78
-Alain Grondin	31-07-78
-Raynald Lessard	15-05-79
-Yvan Rhéaume	26-05-80
-Félicien Moreau	09-09-80
-Daniel Bilodeau	12-09-80
-Yvan Berthiaume	01-06-81
-Gérard Legendre	03-06-81

B) SALARIES OCCASIONNELS ET A TEMPS PARTIEL:

-André Bédard	16-05-78
-Bruno Turcotte	26-05-81
-Hervey Rhéaume	26-05-81

A N N E X E " C "

---

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES OCCASIONNELS  
ET A TEMPS PARTIEL

---

La présente annexe fait partie intégrante de la convention collective intervenue entre les parties ce jour.

Les salariés à temps partiel et les salariés occasionnels sont régis par toutes les dispositions de la présente convention collective, à l'exception des dispositions suivantes:

Article 16: Les salariés à temps partiel et les salariés occasionnels accumulent leur ancienneté en heure, jour, mois et année de service et n'accumulent l'ancienneté que pour valoir entre eux. Advenant une ouverture pour un poste permanent exigeant que l'Employeur embauche un nouveau salarié, les employés à temps partiel et occasionnels auront priorité sur le poste, à la condition qu'ils aient la capacité, les qualifications de même que la disponibilité pour remplir les exigences normales de la tâche.

Art. 21, Art. 22, Art. 23

EN FOI DE QUOI, le conseil d'arbitrage a signé à STE-FOY, ce 4 ième jour du mois de mai 1983.

LE CONSEIL D'ARBITRAGE

PAR:

S/ Léonce E. Roy  
LEONCE E. ROY,  
Président

S/ Denis Sylvain (dissident)  
DENIS SYLVAIN,  
Arbitre patronal

S/ Simon Berlin (dissident)  
SIMON BERLIN,  
Arbitre syndical.



VRAIE

Bétonnière P.E. Labrecque & Fils inc.  
-et- Synd. des Travailleurs de l'E-  
nergie et de la Chimie, Section locale 123

Arbitrage en vertu des art 93.3 + 93.9

Référé le 29-07-82

Reçu par le greffier le 24-09-82

Accréditation: 03-12-81

Implique 10 à 15 personnes

Conciliation: oui

Mandat: Convention originale

Prés. Me Léonce E. Roy

Sentence arbitrale finale: 4 mai 83

Conv. Collective annexée

Dissidence patronale: 4 mai 83

Dissidence syndicale: 27 mai 83

— 11 —

4 doc. ↑

83/06/10

J. L. Biron, greffier

643-3239

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 3 1 1 4 6 2

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 08191-9

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22484-02		
Date	Signature 83-05-04	Reception 83-06-10	Durée	Du 83-05-04	Au 84-05-03	Nombre de salariés régis par la convention collective	15

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie Local 123 495, rue Bayard Québec, Qc G1K 4S7	<input type="checkbox"/> Déposant Bétonnière P.E. Labrecque et Fils Inc. 1553, rue Saint-Georges Saint-Bernard de Dorchester, Qc G0S 2G0

Unité de négociation

XXXX Sentence arbitrale tenant lieu de convention collective.

Région	03-03	Activité	6269 (8)	Affiliation	(10) AUTRES
--------	-------	----------	----------	-------------	----------------

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Georges E. Parent <i>[Signature]</i>	83-11-29

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

RECHERCHE

C A N A D A  
PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE QUEBEC

'83 JUN 10 13:35  
CONSEIL D'ARBITRAGE

NO 82-LER-6261 (1)

PRESENTS: ME LEONCE E. ROY,  
Président

ME DENIS SYLVAIN,  
Arbitre patronal

M. SIMON BERLIN,  
Arbitre syndical

STE-FOY, ce quatrième jour du mois  
de mai, l'an mil neuf cent quatre-  
vingt-trois.

Dans un différend opposant

BETONNIERE P.E. LABRECQUE & FILS  
INC., ci-après appelée

L'EMPLOYEUR

-ET-

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'E-  
NERGIE ET DE LA CHIMIE, section  
locale 123, ci-après appelé

LE SYNDICAT

SENTENCE ARBITRALE FINALE

Le 15 avril 1983, ce conseil rendait une  
sentence arbitrale interlocutoire par laquelle il déci-  
dait d'imposer le contenu de la première convention col-  
lective sur les six (6) points qui demeuraient encore  
en suspens.

Par la même occasion, le conseil infor-  
mait les parties et le ministre du Travail de cette  
décision, conformément à l'article 93.4 du code du  
Travail.

Il était aussi fait mention que la preuve  
avait été complétée sur le mérite du litige, à

SA 83 06 190

NO DOSSIER:

DATE DEPOT:

.../2

savoir les six (6) points qui demeuraient en suspens et que cette preuve suffisait aux membres du conseil pour disposer du présent différend.

Compte tenu de l'entente du 7 avril 1983, signée par chacun des procureurs des parties, Me Côme Poulin pour l'Employeur et M. Aimé Raich pour le Syndicat, il apparaissait que les parties s'entendaient entre elles sur l'ensemble des clauses du document P-1, à savoir le projet de convention collective de travail déposé par la partie patronale.

Cependant les parties soulignaient que six (6) points demeuraient en suspens, à savoir:

- Article 11.01;
- Article 17.06: montant des congés annuels payés, calculé hebdomadairement;
- Congés de maladie;
- Assurances collectives;
- Liste d'ancienneté;
- Vacances: le haut de la page 26, soit art. 20.02, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> paragraphes.

Tout en réservant leurs moyens de droit, les parties avaient convenu de demander au conseil d'arbitrage de statuer sur ces points prétendument litigieux.

- I -

#### LA PREUVE

---

Par sa preuve, l'Employeur a tenté de démontrer que le document P-1, projet de convention collective qui aurait été approuvé lors de l'assemblée générale du Syndicat le 23 novembre 1982, constituait un accord global. Toutes les conditions de travail qui étaient alors en suspens, ont été réglées.

L'Employeur avait fait une contre-proposition sur un certain nombre de points, et cette contre-proposition n'a pas fait l'objet d'un vote particulier. C'est tout le projet apparaissant à P-1 qui fut accepté.

M. Robert Boutin, employé-camionneur, est venu nous expliquer que le représentant syndical, M. Raich n'était pas de bonne humeur. Il venait de recevoir de nouveaux amendements et des papiers de l'Employeur, et il ne semblait pas d'accord sur la contre-proposition.

Dès lors, il fut question de l'assurance-groupe, de l'assurance collective et de l'ancienneté des employés. On a aussi abordé les questions des vacances et des congés de maladie.

M. Raich, assisté de MM. Legendre et Bilodeau, dirigeait l'assemblée.

Quant à la durée de la convention collective, il était question qu'elle s'appliquerait pour un (1) an. On a aussi fait mention que s'il y avait un vote, c'était un vote global. C'est ce qui est arrivé et sept (7) personnes ont voté pour et trois (3) contre.

On a bien fait mention au préalable que si l'on votait pour le projet, cela confirmerait définitivement le renvoi de MM. Bilodeau et Legendre. M. Raich avait souligné que l'Employeur les représentait sur la liste comme étant des employés temporaires. Ce qui signifie que ces employés devaient entrer les derniers au travail et sortir les premiers au cas de mise à pied.

Ce témoin n'était pas en mesure de nous dire si le nom de Yvan Berthiaume était sur la liste. Il n'était pas en mesure de nous dire aussi si le nom de M. Larochelle apparaissait à la liste d'ancienneté.

L'Employeur a aussi versé dans la preuve celle qui avait été faite à l'occasion du moyen préliminaire concernant la juridiction du conseil à imposer la première convention collective.

On avait longuement discuté de la non-conformité de P-1, projet de convention apparemment accepté par les membres lors de l'assemblée du 23 novembre 1982, et le projet de convention S-5 qui avait été présenté par le Syndicat à l'Employeur.

Du côté syndical, on continuait de prétendre que P-1, le projet patronal amendé, n'était pas celui qui avait été présenté aux employés comme tel le 23 novembre 1982.

Ainsi on estimait qu'il y avait eu des modifications ou des amendements qui ont été apportés, amendements de corrélation, renumérotage des articles et certains ajouts dont l'un à la clause 11.01 alinéa 3, un autre à la clause 17.06 pour y biffer le paragraphe h) et renuméroter le paragraphe i) comme devenant h).

L'Employeur aurait également biffé les troisième et quatrième paragraphes de 20.02 du projet syndical S-5.

On reprochait également à l'Employeur d'avoir fait disparaître la clause 22.05 concernant les congés de maladie. Le projet patronal P-1 se termine à 22.04.

L'article 23 sur l'assurance collective du projet syndical S-5 a été complètement rayé et l'on retrouve comme article 23 au projet patronal P-1 celui concernant les mesures de sécurité, de bien-être et d'hygiène. Or c'était l'article 24 dans le projet syndical S-5.

Enfin la liste d'ancienneté que l'Employeur prétendait avoir préparée dans sa contre-offre soumise au vote de l'assemblée générale du 23 novembre 1982, laisse voir des noms d'employés qui n'étaient plus au service de la compagnie au moment de sa rédaction. Pour d'autres qui sont encore au service de la compagnie, leur nom n'apparaissait pas. Par contre, les noms de MM. Daniel Bilodeau et Gérard Legendre apparaissaient parmi les salariés occasionnels et à temps partiel, malgré qu'une plainte de congédiement illégale soit toujours pendante devant le bureau du Commissaire général du Travail.

La preuve a démontré qu'une décision fut rendue en date du 26 janvier 1983 par le commissaire du Travail, M. Adrien Plourde. Dans cette dé-

cision, on ordonnait à l'Employeur de réintégrer MM. Bilodeau et Legendre dans leur emploi avec tous leurs droits et privilèges dans les huit (8) jours de la signification de ces décisions et de leur verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont les a privés le congédiement.

Selon les propos du témoin Gérard Legendre, la liste présentée à l'assemblée du 23 novembre représentait ce qui apparaît à l'annexe B du projet P-1, à l'exception de Yvan Berthiaume, dont la date d'ancienneté est le 1er juin 1981. Au surplus, le témoin souligne que le nom de M. Michel Larochelle n'apparaissait pas sur la liste. Par contre, ceux de Gérard Legendre et de Daniel Bilodeau apparaissaient parmi les salariés occasionnels et à temps partiel.

M. Daniel Bilodeau fut entendu dans le cadre de la preuve syndicale.

Il souligne que le nom de Yvan Berthiaume n'apparaissait pas sur la liste qui fut soumise lors du vote du 23 novembre 1982. Le nom de Félicien Moreau apparaissait mais avec comme date d'ancienneté le 1er octobre 1980, alors qu'il est entré au service de l'Employeur le 9 septembre 1980. M. Bilodeau s'en souvient puisqu'il est lui-même entré au service de l'entreprise le 12 septembre, trois (3) jours plus tard. Et déjà M. Félicien Moreau était en service.

Par ailleurs, on n'avait jamais fait mention que le nom de Larochelle manquait sur la liste lors de l'assemblée du 23 novembre.

- II -

#### LES PRETENTIONS DES PARTIES

---

##### A.- Position de l'Employeur

L'Employeur soumet que l'entente du 7 avril 1983 aurait pour effet de limiter le débat à six (6) points demeurés en litige.

.../6

Cependant ces six (6) points devraient être considérés comme réglés puisque les amendements qui ont été apportés et intégrés au projet P-1 furent présentés au document P-2. Ce document, le procureur syndical l'avait lors de l'assemblée du 23 novembre au soir. C'est cela qu'il a dû soumettre aux membres ou qu'il devait soumettre, à tout le moins.

Il ressort de tous les témoignages entendus que le vote a été pris sur les offres globales. La liste d'ancienneté a été acceptée telle qu'elle.

Bien sûr, on pourrait attirer l'attention sur le cas de Yvan Berthiaume. Au document S-2, produit par le Syndicat, il semble bien que son nom ait été omis. Quoi qu'il en soit, il aurait été ajouté à l'annexe "B" et sa date d'ancienneté serait le 1er juin 1981. La partie syndicale devrait accepter que la liste d'ancienneté puisse être corrigée en conséquence.

On soumet que le Syndicat était au courant de la position de l'Employeur concernant 20.02. Les troisième et quatrième paragraphes avaient été biffés du projet syndical. Cela donnait suite à la modification qui avait été apportée à la clause 17.06 où on avait fait disparaître le paragraphe h) pour le remplacer par un nouveau paragraphe h) qui dans le projet syndical était le paragraphe i) concernant le salaire net et les retenues autorisées.

En ce qui concerne la paye de vacances concernant l'application de 17.06 h), et 20.02 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> paragraphes, l'Employeur n'était pas d'accord pour envoyer les fonds de vacances au Syndicat. Il en fut mention lors de l'assemblée générale. Les employés étaient au courant du désaccord de l'Employeur et ils l'ont accepté comme tel.

Pour l'assurance collective, l'Employeur refusait d'en donner. Les témoignages ont été très clairs. D'ailleurs on y a biffé tout l'article 23 du projet syndical S-5. Cela apparaît clairement au projet patronal P-1, alors que c'est l'article 24 qui devient l'article 23 sur les mesures de sécurité, bien-

être et hygiène.

On avait aussi retiré du projet S-5 la clause 22.05 concernant les congés de maladie.

Puis on souligne qu'on y a ajouté un troisième alinéa à 11.01 afin d'établir une concordance avec 16.11.

Lors de l'assemblée du 23 novembre, les salariés ont donné leur accord à une convention collective selon le projet patronal corrigeant celui du Syndicat.

Aux dires du procureur de l'Employeur, on fait face à une preuve hors de tout doute. Cette preuve démontre que selon les articles 20.3 et 93.7 du code du Travail, il y a eu définitivement accord. Le vote étant global, les offres furent acceptées.

En conséquence, le tribunal serait sans juridiction pour imposer l'entente sur les six (6) points demeurant en litige.

#### B.- Position du Syndicat

La partie syndicale plaide que dès le 24 novembre 1982 elle demandait à ce conseil d'arbitrage de suspendre les auditions à cause des plaintes pendantes devant le bureau du Commissaire du Travail concernant MM. Gérard Legendre et Daniel Bilodeau. A ce moment-là, le Syndicat n'avait jamais reçu le projet patronal P-1. Il croyait que le seul point en litige serait la liste d'ancienneté.

Puis il y eut engagement du procureur patronal de transmettre un document initialé.

Ce n'est que le 14 mars 1983 que le procureur syndical recevait le document initialé par M. Claude Labrecque à chacune des pages de P-1. Pourtant l'Employeur avait pris l'engagement ferme le 24 novembre de transmettre un document initialé et accepté par l'Employeur.

Quelle ne fut pas la surprise du Syndicat de constater des divergences importantes entre son

projet S-5 et le projet patronal P-1. Ainsi il manquait des noms sur la liste d'ancienneté. Il y avait eu changements dans les textes, entre autres à la clause 11.01.

Le procureur syndical soumet que certains textes étaient truqués.

Le Syndicat soumet que l'assemblée générale s'est prononcée sur le texte du projet S-5 et non sur le texte modifié de P-1. Ces modifications ont été préparées au bureau de l'Employeur ou au bureau du procureur patronal. Les témoignages de MM. Bilodeau et Legendre ne sauraient être mis de côté.

Il est exact qu'il y eut un vote global sur l'ensemble de la convention collective, à l'exception de la liste d'ancienneté. Cependant cette convention collective qui avait été acceptée, fut modifiée unilatéralement par l'Employeur qui a tenté de faire des modifications de concordance, de renumérotation d'articles et même certains ajouts, sans compter des retraites de clauses comme ceux touchant le bulletin de paye 17.06 h) et 22.02 paragraphes 3 et 4.

Le Syndicat s'est dit fort désagréablement surpris de constater l'absence de Mme Betty le matin de la dernière journée d'audition. Pourtant elle avait été assignée pour témoigner, et il y avait eu remise d'audition le 7 avril. Or elle ne s'est pas représentée. Mme Betty est la secrétaire de la compagnie et l'épouse d'un membre du Syndicat, sans compter qu'elle est la fille du président de la compagnie.

Le Syndicat conclut que les témoignages sont fort contradictoires du côté patronal. Pas un des témoins n'a été en mesure de dire ce qui avait été discuté, et cela de façon claire et précise. Personne n'était capable de soulever directement et de sa propre initiative les points qui étaient demeurés en suspens, si ce n'est qu'à la suggestion du procureur patronal.

Particulièrement le témoin Boutin a souligné que M. Raich avait fait part à l'assemblée que deux (2) personnes ne seraient pas réengagées. Il a admis que le nom de Yvan Berthiaume n'était pas sur la liste. Il en était ainsi du nom de M. Larochelle.

Entre-temps, de souligner le procureur syndical, il y eut même deux (2) requêtes en révocation d'accréditation dans les affaires QD-061-08-82 et QD-047-10-82 qui furent rejetées par le bureau du Commissaire général du Travail.

Pour confirmer ses dires, la partie syndicale fit entendre M. Gérard Legendre, Mme Lucille Bilodeau, mère de Daniel.

Ces témoignages n'ont fait que confirmer les divergences fondamentales qui existaient entre les prétentions patronales et syndicales.

- III -

LA DECISION

---

Compte tenu de l'entente du 7 avril 1983, le conseil a décidé de n'imposer la convention collective que sur les six (6) points demeurant en litige le 7 avril 1983.

Sur l'article 11 concernant les délégués d'atelier, le conseil trouve raisonnable et opportun de maintenir la position de l'Employeur telle qu'apparaissant au projet P-1 en y retenant le troisième alinéa qui se lit comme suit:

*Le délégué d'atelier et son substitut sont choisis parmi les employés réguliers au travail.*

Dès lors, nous rejetons les prétentions du Syndicat sur ce premier point.

Concernant l'article 20.02 et particulièrement les troisième et quatrième paragraphes, tels qu'apparaissant à la page 27 du projet syndical S-5, le conseil juge opportun de les maintenir compte tenu qu'il semble que ce soit une pratique dans le domaine de la construction et des secteurs assimilés à la construction.

Ainsi deux (2) conventions collectives ont été déposées en preuve, l'une par la partie syndicale et l'autre par la partie patronale. Ces deux (2)

conventions touchaient des entreprises semblables ou comparables. Dans la convention de Bétonag Ltée et le Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie, local 123, convention signée le 5 octobre 1981, on retrouve des clauses identiques aux paragraphes 3 et 4 de 20.02 apparaissant au projet syndical S-5. Ces clauses se lisent comme suit:

Tel pourcentage s'applique sur le salaire brut hebdomadaire (sans tenir compte du montant des vacances) et ce montant net ainsi obtenu est crédité à toutes les semaines sur la paie du salarié. Cette indemnité demeurant la propriété du salarié est accumulée et versée mensuellement au Syndicat pour et à l'acquit de tel salarié.

L'Employeur transmet par chèque le quinze (15) du mois suivant les montants ainsi accumulés du mois précédent au Syndicat et à un autre bénéficiaire (compagnie ou société de placements ou coopérative financière) désigné par ce dernier et dont le nom est confirmé par écrit au représentant patronal.

Pratiquement, la clause 20.02, aux paragraphes 3 et 4, reproduisait intégralement ces clauses de Bétonag.

Par ailleurs, l'Employeur lui-même a déposé la convention collective de Verreault Frontenac Inc. datée du 28 juin 1982. Ainsi à la clause 13.02, il est prévu que:

L'indemnité de vacances sera payée à son départ par le fiduciaire selon le pourcentage du salaire gagné, lequel pourcentage sera établi selon la date anniversaire d'entrée au service.

C'est en vain que le conseil a tenté de rechercher à travers la convention collective qui était fiduciaire. Il ne semble pas que ce soit l'Employeur. Il y avait peut-être des annexes ou des lettres d'en-

tente qui n'ont pas été produites avec la convention collective de Verreault Frontenac Inc.

Par ailleurs, il faut bien admettre que dans le domaine de la construction ou dans des domaines assimilées à la construction, le pourcentage des vacances est versé de mois en mois à un fiduciaire dont l'Office de la Construction du Québec.

La demande syndicale n'avait rien d'exagéré, d'excessif ou de très nouveau. C'est pourquoi, nous maintiendrons la demande syndicale telle qu'elle apparaissait à 20.02, troisième et quatrième paragraphes et 17.06 par. h) qui se lisait comme suit:

*Montant des congés annuels payés calculé hebdomadairement.*

Il est certain que le bulletin de paye devra mentionner à chaque paye cet item dont il est fait mention ci-dessus. C'est donc dire que la clause 17.06 du projet S-5 demeure intégrale.

Pour ce qui est des assurances collectives, les deux (2) conventions collectives qui furent déposées, à savoir celle de Bétonag Ltée et celle de Verreault Frontenac Inc. déterminent des conditions concernant l'assurance collective. Dans la première, nous retrouvons six (6) clauses particulières tandis que dans la seconde, nous retrouvons quatre (4) clauses.

Dans la demande syndicale, on réclamait à peu près sensiblement les mêmes bénéfices que l'on retrouve chez Bétonag.

Il faut dire que le bénéfice semblait beaucoup plus important chez Verreault Frontenac Inc., convention qui fut déposée par la partie patronale elle-même. L'Employeur avait convenu de fournir 9,00\$ par semaine à tous les salariés couverts par la convention collective comme participation au plan d'assurance collective. Chez Bétonag, cette participation de l'Employeur était limitée à 3,00\$ par semaine pour le salarié sans dépendant et 4,00\$ par semaine avec dépendant.

On sait que dans le domaine de la construction, il y a aussi des bénéfices d'assurance collective.

Quoi qu'il en soit, le conseil ne juge pas opportun de retenir les prétentions du Syndicat à ce sujet, vu qu'il s'agit d'une première convention collective et qu'elle sera d'une courte durée. Il appartiendra aux parties d'arriver à s'entendre sur le sujet. Comme il doit intervenir un tiers, à savoir un assureur à l'occasion de la mise en application de ce bénéfice demandé par le Syndicat, il serait opportun que l'entente soit négociée plutôt qu'imposée.

Il est certain que les salariés auront peut-être intérêt à négocier par leur propre Syndicat ce bénéfice marginal. A peu près tous les gens du domaine de la construction se voient protégés par des assurances collectives.

Lors du vote du 23 novembre 1982, les sept (7) salariés qui ont voté contre auraient peut-être dû réaliser qu'ils étaient loin de voter sur un projet qui les avantageait.

S'agissant de bénéfices marginaux ou d'avantages complémentaires, le conseil juge qu'il est plus opportun de laisser les parties de tenter à en arriver à une entente par elles-mêmes.

Nul doute que le Syndicat a fait les efforts voulus pour obtenir ce bénéfice, mais on croit qu'il sera opportun que les salariés s'impliquent plus pour inciter l'Employeur à leur accorder un régime d'assurance collective équivalent à des employés appartenant à des entreprises semblables ou oeuvrant dans des circonstances similaires.

En ce qui concerne la clause 22.05 concernant les congés de maladie, telle que reproduite dans le projet syndical S-5, le conseil trouve opportun de la maintenir telle qu'elle. Cette clause se lit comme suit:

*Tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté et étant au travail, a droit à une (1) journée payée de congé de maladie par trois (3) mois travaillés,*

*jusqu'à concurrence de six (6) jours pour la durée de la convention. Les jours payés de congés de maladie accumulés et non utilisés au 30 avril sont remboursables au salarié durant la semaine précédant les vacances annuelles qui suivent ladite date en conformité avec la clause 20.03.*

*Pour avoir droit à la rémunération de tel congé, le salarié doit prouver par un certificat médical son absence.*

*L'Employeur peut également faire examiner par un médecin de son choix et à ses frais un salarié malade.*

Cette demande syndicale nous semblait des plus raisonnables puisqu'on la retrouve intégralement reproduite dans la convention collective de Bétognag Ltée, une entreprise semblable ou oeuvrant dans des circonstances similaires à Bétonnière P.E. Labrecque.

Dans la convention collective de Verreault Frontenac Inc., il y a des congés spéciaux de prévus à l'article 12. On ne parle pas de congé de maladie comme tel. Cependant l'assurance collective peut nous laisser croire que les employés peuvent être couverts par le régime.

Rares sont les entreprises qui ne reconnaissent pas quelques congés de maladie par année pouvant varier de trois (3) à six (6), et même parfois plus dans des secteurs de production.

Quoi qu'il en soit, nous accordons la demande syndicale telle que formulée.

Enfin sur la liste d'ancienneté, il faudrait y faire des corrections pour la rendre conforme à la réalité des faits. L'annexe "B" énumérant les catégories de salariés avec les taux de salaire horaire demeure inchangée. Les taux horaires à compter du 1er janvier 1983 seraient de 6,25\$ pour le salarié occasionnel et à temps partiel, de 7,00\$

pour le salarié à plein temps et de 7,25\$ pour le salarié à plein temps ayant plus de quatre (4) ans d'ancienneté au 30 juin 1982.

Il faut établir la liste d'ancienneté non plus au 1er novembre 1982 mais à la date où nous imposons la convention collective. Ainsi il appert que MM. Bruno Turcotte et Hervey Rhéaume ne sont pas des employés plein temps. Ils sont des camionneurs-artisans qui travaillent occasionnellement pour la firme P.E. Labrecque & Fils Inc. Il faudrait donc les incorporer à la catégorie des salariés occasionnels et à temps partiel.

La preuve a démontré que M. Félicien Moreau est entré au service de l'Employeur le 9 septembre 1980, et non le 1er octobre 1980.

Quant à MM. Daniel Bilodeau et Gérard Legendre, ils ont respectivement comme date d'ancienneté le 12 septembre 1980 et le 3 juin 1981. Compte tenu de la décision du Commissaire général du Travail, ce conseil décide qu'on doit les considérer comme des employés plein temps ou des employés réguliers.

M. André Bédard est un employé de Québec-Téléphone. Nul doute qu'il doit être considéré comme un salarié occasionnel ou à temps partiel. Par contre, M. Alain Grondin est un employé régulier ou un employé à plein temps. Il faudrait mettre son nom parmi la liste des employés à temps régulier.

En ce qui concerne M. Armand Rouleau, il semble qu'il aurait quitté l'emploi ou aurait abandonné son travail. Il est inutile de reporter son nom sur une liste d'ancienneté.

Il a toujours été reconnu qu'une liste d'ancienneté doit être opérationnelle et tenue à jour. Elle a pour but de faire valoir les droits des salariés les uns par rapport aux autres, qu'ils soient membres ou non de l'association accréditée, pourvu qu'ils fassent partie de l'unité de négociation.

Il est assez invraisemblable de mettre sur une liste d'ancienneté le nom d'employés qui ont quitté l'entreprise. Il est aussi irréaliste de por-

ter le nom d'employés qui oeuvrent occasionnellement, en laissant croire qu'ils sont des salariés plein temps.

Quant au nom de M. Yvan Berthiaume, l'Employeur a reconnu qu'il devait être considéré parmi la liste des salariés à plein temps.

Dès lors, la liste d'ancienneté devrait se lire comme suit en date de la signature des présentes:

A) SALARIES REGULIERS:

-Hervey Grenier	01-01-78
-Clément Laverdière	01-01-78
-Jean-Paul Betty	03-04-78
-Robert Boutin	22-05-78
-Alain Grondin	31-07-78
-Raynald Lessard	15-05-79
-Yvan Rhéaume	26-05-80
-Félicien Moreau	09-09-80
-Daniel Bilodeau	12-09-80
-Yvan Berthiaume	01-06-81
-Gérard Legendre	03-06-81

B) SALARIES OCCASIONNELS ET A TEMPS PARTIEL:

-André Bédard	16-05-78
-Bruno Turcotte	26-05-81
-Hervey Rhéaume	26-05-81

En conséquence, le conseil décrète la convention collective sur les six (6) points ci-haut mentionnés, intégrant ces dispositions à l'ensemble de la convention collective.

Cette convention aura une durée de douze (12) mois consécutifs ainsi que les parties l'avaient convenu à la clause 25.01 pour s'échelonner du 4 mai 1983 jusqu'au 4 mai 1984.

Quant à la rétroactivité dont il est fait mention à 25.03, elle s'appliquera à la date des présentes, étant entendu que les parties devront faire les ajustements qui s'imposent s'ils n'ont déjà été faits. Le montant sera remis aux salariés dans les trente (30) jours de la date de la présente sentence arbitrale et de la convention collective de travail.

LE CONSEIL D'ARBITRAGE

PAR:

S/ Léonce E. Roy  
 \_\_\_\_\_  
 LEONCE E. ROY,  
 Président

S/ Denis Sylvain (dissident)

DENIS SYLVAIN,  
Arbitre patronal

S/ Simon Berlin (dissident)

SIMON BERLIN,  
Arbitre syndical

*Leonce E Roy*  
**VRAIE COPIE**

Le présent rapport est établi en vertu de la loi sur l'accès à l'information.

Dans un différend opposant

MEUNIER P. S. LABORER & FILS  
INC. ci-après appelé

L'EMPLOYÉ

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE  
ET DE LA CHRIMIE, section locale 123,  
ci-après appelé

LE SYNDICAT

RAPPORT ARBITRAL FINAL

(Résolution de l'arbitre patronal)

<b>COPIE CONFORME</b>
<i>J. Bissol</i>
<b>GREFFIER</b>
DATE: <b>83-06-10</b>
<b>CONCILIATION ET ARBITRAGE</b>
<b>MINISTÈRE TRAVAIL &amp; MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)</b>

C A N A D A

'83 JUN 10 13:35

PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE QUEBEC

NO: 82-LER-6261(1)

CONSEIL D'ARBITRAGE

---

PRESENTS: ME LEONCE E. ROY  
Président

ME DENYS SYLVAIN  
Arbitre patronal

M. SIMON BERLIN  
Arbitre syndical

STE-FOY, ce quatrième jour de mai  
l'an mil neuf cent quatre-vingt-trois

---

Dans un différend opposant

BETONNIERE P.E. LABRECQUE & FILS  
INC. ci-après appelée

L'EMPLOYEUR

-ET-

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE  
ET DE LA CHIMIE, section locale 123,  
ci-après appelé

LE SYNDICAT

---

SENTENCE ARBITRALE FINALE

(Dissidence de l'arbitre patronal)

---

Le 28 avril 1983, le soussigné, arbitre patronal, notait sa dissidence de la sentence arbitrale interlocutoire majoritaire rendue le 15 avril 1983, par laquelle le conseil d'arbitrage décidait majoritairement d'imposer le contenu d'une première convention collective sur les six (6) points demeurés en suspens.

La dissidence du soussigné de la sentence arbitrale interlocutoire rendue dans le présent dossier était principalement motivée du fait que la preuve lors de l'audition était suffisante et permettait de constater que les parties syndicale et patronale s'étaient entendues préalablement sur tous les points de la convention collective sauf au sujet de la liste d'ancienneté.

Or, par sa dissidence de la sentence interlocutoire du conseil d'arbitrage, le soussigné refusait de souscrire à l'opinion majoritaire en ce sens que l'exécutif du syndicat devait en quelque sorte accepter et entériner le vote majoritaire des membres afin que la convention puisse être considérée comme acceptée.

Etant conséquent et logique, le soussigné ne peut non plus souscrire à la sentence arbitrale finale rendue le 4 mai 1983 et il veut par la présente en exprimer sa dissidence.

Ainsi, le conseil d'arbitrage n'ayant pas juridiction pour décider de quelque point de la convention, sauf la liste d'ancienneté, suivant l'opinion déjà exprimée du soussigné, il ressort donc que le conseil ne peut que se prononcer sur le fond de la question en ce qui concerne la liste d'ancienneté et que les autres points doivent être considérés comme réglés puisque acceptés par les parties, le tout suivant le document P.-1 déposé par la partie patronale.

Le soussigné est d'accord à ce que le conseil d'arbitrage établisse la liste d'ancienneté à la date où la convention collective est imposée.

Cependant, la liste d'ancienneté telle qu'elle apparaît à la sentence arbitrale finale et à la convention collective déposée en annexe de ladite sentence n'apparaît pas au soussigné conforme aux faits révélés par la preuve faite devant le conseil d'arbitrage. Dans le cas de Hervey Grenier, Clément Laverdière, Jean-Paul Betty et Robert Boutin, le soussigné constate qu'ils sont dans la liste d'ancienneté, apparaissant à la sentence arbitrale finale, des employés réguliers et ils prennent rang suivant leur dernière date d'embauche, le tout tel que les parties semblent l'avoir toujours convenu.

Alain Grondin est maintenant considéré comme employé régulier avec date de dernière embauche au 31 juillet 1978 et il apparaît sur la liste d'ancienneté à la sentence au 5ième rang des salariés réguliers, ce qui semble être confirmé par la preuve offerte.

Viennent ensuite Raynald Lessard, Yvan Rhéaume et Félicien Moreau dont la date du 9 septembre 1980 apparaît comme date de dernière embauche après correction. Là encore pour ces trois derniers cas la preuve laisse prétendre une entente entre les parties. Bruno Turcotte et Hervey Rhéaume, par la sentence arbitrale finale, dans la liste d'ancienneté, deviennent des salariés occasionnels et à temps partiel pour la seule et unique raison qu'ils détiennent des licences de camionneurs artisans et qu'en conséquence ils devraient être empêchés d'être des employés réguliers. Or dans ces deux (2) cas, la preuve démontre plutôt qu'ils ont travaillé de façon régulière, comme les autres, suivant les besoins, depuis le 26 mai 1981, et le soussigné ne peut pour le seul motif qu'ils détiennent des licences de camionneurs artisans les considérer comme occasionnels. Ni la loi ni les règlements régissant telles licences de transport n'empêchent ces deux (2) derniers individus de confier la conduite de leur camion à des tiers pour travailler eux-mêmes comme salariés réguliers dans une autre entreprise.

Or, le soussigné considère Bruno Turcotte et Hervey Rhéaume comme salariés réguliers avec date de dernière embauche au 26 mai 1981 dans les deux (2) cas.

Le soussigné est d'accord à ce que le nom de Armand Rouleau soit simplement rayé de la liste d'ancienneté puisqu'il a été démontré que ce dernier avait quitté volontairement son emploi.

Yvan Berthiaume quant à lui doit être inscrit comme salarié régulier à la liste, l'employeur ayant reconnu qu'il avait été par erreur omis lors de la confection d'une première liste.

Pour le dénommé André Bédard, étant donné son travail régulier à la compagnie Québec-Téléphone, il n'y a nul doute que ce dernier ne peut qu'occuper un emploi occasionnel et à temps partiel chez l'employeur et il doit être considéré avec un tel statut.

Reste le sort de Gérard Legendre et Daniel Bilodeau, lesquels sont considérés dans la sentence arbitrale finale comme des salariés réguliers.

Dans le cas de Gérard Legendre la preuve permet de le considérer comme un salarié régulier. Il a débuté son travail chez l'employeur le 3 juin 1981 et il aurait travaillé jusqu'à la fin d'octobre 1981. D'autre part, il est révélé que monsieur Legendre aurait été disponible si l'employeur l'avait rappelé.

D'ailleurs, le soussigné s'en reporte à des faits reconnus lors de l'audition du 11 janvier 1983 devant le commissaire du Travail, Adrien Plourde, et il réfère en particulier au deuxième paragraphe de la page 5 de la décision rendue par ce dernier à Québec le 26 janvier 1983, qui, soi-dit en passant, a été déposée comme pièce S.-1 dans la preuve syndicale et il cite:

« Selon la liste d'ancienneté déposée par la partie patronale (E-3) et par la partie syndicale (S-7), le plaignant Legendre serait le moins ancien parmi les salariés réguliers... »

Or, en classant Gérard Legendre comme le moins ancien parmi les salariés réguliers sur la liste d'ancienneté, la sentence arbitrale tient compte de la preuve qui a été faite devant le conseil et en particulier de la preuve documentaire soit la décision du commissaire du travail, Adrien Plourde.

Dans le cas de Daniel Bilodeau cependant, la sentence arbitrale finale le classe comme salarié régulier au même titre que Gérard Legendre et à la page 14 de ladite sentence, il est dit, et le soussigné cite:

« Compte tenu de la décision du commissaire général du travail, ce conseil décide qu'on doit les considérer comme des employés à plein temps ou des employés réguliers. »

Ainsi, Daniel Bilodeau est un employé régulier parce qu'on a tenu compte dans la sentence de la décision du commissaire.

Voici ce que dit Adrien Plourde, commissaire du travail, dans la décision du 26 janvier 1983, toujours à la page 5 de ladite décision, déposée sous la cote S.-1:

« Selon la liste d'ancienneté déposée par la partie patronale (E-3) et la partie syndicale (S-7), le plaignant Legendre serait le moins ancien parmi les salariés réguliers et le plaignant Bilodeau aurait commencé à travailler pour l'employeur en septembre ou octobre 1980. Mais les deux (2) parties le considèrent comme un salarié occasionnel et partiel. »

(Le sousigné est du soussigné)

Il a été démontré le 11 janvier 1983 devant le commissaire que deux (2) listes d'ancienneté ont été déposées et que les deux (2) parties s'entendaient pour considérer Bilodeau comme un salarié occasionnel et partiel.

Comment peut-on tenir compte de la décision du commissaire et considérer maintenant dans la sentence et dans la liste d'ancienneté, ce dernier comme un employé régulier? C'est tout à fait contradictoire que d'agir de cette façon.

D'autre part si Bilodeau devait être régulier, sa dernière date d'embauche ne pourrait être le 12 septembre 1980.

Effectivement, Bilodeau aurait, suivant le témoignage de sa mère, Lucille Bilodeau, commencé chez l'employeur le 12 septembre 1980. Suivant le même témoignage cependant, dans le cours de juillet 1981, et pour toute la période du mois d'août 1981, Daniel Bilodeau aurait travaillé à la Boulangerie Couture de St-Bernard, propriété de Le Groupe Samson Inc. D'ailleurs, le document S-9 déposé par le syndicat note la fin de son emploi comme étant le 29 août 1981.

Enfin, Daniel Bilodeau doit être considéré comme ayant purement et simplement démissionné de son emploi et si on doit maintenant le considérer comme un travailleur régulier, encore faudrait-il que la date de sa dernière embauche soit le 1er septembre 1981. Prétendre le contraire serait injuste à l'endroit de Bruno Turcotte, Hervey Rhéaume, Yvan Berthiaume et de Gérard Legendre tous travailleurs réguliers qui sont demeurés à l'emploi ou disponibles à l'emploi.

Bref, pourquoi classer Daniel Bilodeau chez les salariés réguliers après avoir entendu à ce sujet une preuve confuse alors que les parties s'entendaient si bien le 11 janvier 1983 devant le commissaire.

Pour les raisons ci-haut énumérées, la liste d'ancienneté devrait se lire comme suit en date de la signature de la convention collective:

A) Salariés réguliers:

Hervey Grenier	01-01-78
Clément Laverdière	01-01-78
Jean-Paul Betty	03-04-78
Robert Boutin	22-05-78
Alain Grondin	31-07-78
Raynald Lessard	15-05-79
Yvan Rhéaume	26-05-80
Félicien Moreau	09-09-80
Bruno Turcotte	26-05-81
Hervey Rhéaume	26-05-81
Yvan Berthiaume	01-06-81
Gérard Legendre	03-06-81

B) Salariés occasionnels et à temps partiel:

André Bédard	16-05-78
Daniel Bilodeau	01-09-81

En conséquence de tout ce qui précède, le soussigné aurait été d'accord à ce que le conseil décrète la convention collective strictement sur le point de la liste d'ancienneté intégrant la liste d'ancienneté telle qu'elle apparaît à la présente dissidence à l'ensemble de la convention collective.

Enfin, le soussigné est en accord avec la sentence arbitrale finale en ce qui concerne la durée de la convention prenant effet le 4 mai 1983 pour prendre fin le 4 mai 1984. Sur ce dernier point la sentence respecte l'entente déjà intervenue entre les parties.

ARBITRE PATRONAL

*Denis Sylvain*  
DENYS SYLVAIN

COPIE CONFORME
<i>J. Bisson</i>
GREFFIER
DATE: 83-06-10
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

DISSIDENCE DE L'ARBITRE SYNDICAL JUN 10 13:35

Dans une sentence arbitrale interlocutoire rendue le 15 avril 1983, le Conseil d'arbitrage a décidé d'imposer le contenu de la première convention collective sur les six (6) points demeurant en litige.

Ce faisant, une logique s'impose. Le conseil doit décider des dispositions pour tous les six (6) points en tenant compte des représentations faites par les parties et en se basant sur les conventions collectives qui prévalent dans des entreprises semblables tel que stipulé à l'article 93.6 du Code.

Le conseil remplit son mandat en vertu du code en imposant un règlement total et conséquent sur tous les points demeurant en litige.

Maintenant regardons les six (6) points un par un. Sur le premier point, l'article 11.01 de la convention collective, je suis en désaccord de principe avec le président. Je n'aurais pas imposé un article qui limite la sélection du délégué et son substitut parmi les employés réguliers. La désignation du délégué est du ressort du syndicat d'après ses statuts, ses règles de jeu, etc. De plus, l'article imposé provient d'une soumission douteuse de la part de l'employeur et nous ne retrouvons pas un pareil article dans les conventions semblables déposées par les deux parties.

Quoi qu'il en soit, dans la réalité, l'imposition de cet article ne change rien pour le moment dans le sens que les deux délégués actuels sont effectivement des employés réguliers en vertu de d'autres dispositions de la sentence. Or ma dissidence sur ce point reste au niveau du principe.

Deuxièmement, en ce qui concerne les assurances collectives, le président lui-même dans sa décision indique que les deux conventions qui furent déposées contiennent des dispositions relatives à l'assurance collective. Celle déposée par la partie patronale contient des dispositions même plus avantageuses que celles demandées par le syndicat, tandis que celle déposée par la partie syndicale contient exactement ce que le syndicat demandait.

De plus selon le président, on sait que dans le domaine de la construction, il y a aussi des bénéficiaires d'assurance collective.

Le présent conseil d'arbitrage dans sa décision interlocutoire a bel et bien décidé d'imposer le contenu des six points demeurant en litige. Les assurances étant un de ces six points. Or suivant sa propre logique le conseil doit statuer sur chacun des six points et non pas aux dires du président du conseil "il appartiendra aux parties d'arriver à s'entendre sur le sujet". Si les parties avaient pu s'entendre, elles ne seraient même pas devant nous.


Alors, même si j'aurais peut-être tendance à suivre les exemples de ce qui prévaut dans les entreprises semblables en accordant plus que le syndicat lui-même a demandé, il me convient d'accorder au moins la demande syndicale qui équivaut au minimum existant à l'heure actuelle dans ce domaine.

Sur les quatre autres points je partage l'opinion du président du tribunal.

Cependant il reste un dernier point majeur dans ma dissidence. Les parties ont convenu à l'article 25.01 d'une convention d'une durée d'un an. Nous n'avons pas à statuer là-dessus mais tout simplement de le confirmer en vertu de l'article 93.7 du code. En vertu des articles 93.8, 88 et 89, je prétends que la durée de la convention ne peut pas s'échelonner du 4 mai 1983 au 4 mai 1984 mais doit être pour une période d'un an à partir des signatures. Les signatures doivent être postérieures au 27 mai 1983 (date de la signature du soussigné) étant la date où l'arbitre pourra rendre finalement sa décision.

De plus la sentence prévoit le paiement de toute rétroactivité dans les trente (30) jours de la date de la présente sentence. Je suis d'accord avec cette limite de temps mais si la date de la sentence est effectivement le 4 mai 1983 les parties se trouvent dans l'impossibilité de l'appliquer.

Je vous soumetts respectueusement cette dissidence qui porte sur les trois (3) éléments ci-haut exposés.



Simon Berlin  
Arbitre syndical

Montréal, 27 mai 1983

COPIE CONFORME	
	
GREFFIER	
DATE:	83-06-10
CONCILIATION ET ARBITRAGE	
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)	