

NOM

NO

04612-8

5070

C.A.E.	5070	NO.CONV.	46128
AFFIL.	2	NB.EMPL.	18
EMP.COUV	3	ET.S206.	2921 30
PEKS.VIS.	0	NO.ACC.	Q11232003

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

04612-8

Nouvelle convention

Renouvellement

Entente

Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances

11232-03

Signature 82-08-26

Reception 82-09-30

Durée

Du 82-06-01

Au 85-06-30

Nombre de salariés régis
par la convention collective

18

Association

Employeur

Déposant

Syndicat International des Travailleurs
Unis des Industries du ciment, de la
Chaux et du gypse Union locale 497
St-Basile
Cté Fortneuf, Qc
GOA 3G0

Déposant

Saint-Basile Transport Inc.
184, Boul. Centenaire
Saint-Basile
(Portneuf), Qc
GOA 3G0

Unité de négociation

21 pp

Région

03-03

Activité

5060-07

Affiliation

ETQ (7)

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

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

Stéphanie Demers

Date

82-10-06

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (011)

RECHERCHE

Cté Fortneuf, GOA 3G0

[Handwritten mark]

ci-après appelé la COMPAGNIE

Et : SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS
DES INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE,
UNION LOCALE NO 497,
Saint Basile, Cté Fortneuf, GOA 3G0 .

ci-après appelée l'UNION .

92 SEP 30 13 45

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PAR MESSAGEUR

INTERVENUE CE⁶ ième JOUR
DU MOIS DE ...^{Juin}..... 1982 .

Q11232-03

Entre: SAINT BASILE TRANSPORT INC,
184, boul. du Centenaire,
Saint-Basile,
Cté Portneuf, GOA 3G0

78 employés
M.

ci-après appelé la COMPAGNIE

Et : SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS
DES INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE,
UNION LOCALE NO 497,
Saint Basile, Cté Portneuf, GOA 3G0 .

ci-après appelée l'UNION .

ARTICLE 1 -

DEFINITION :

1.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective de travail, les mots et termes qui suivent, à moins que la convention ne s'y oppose, ont la signification ci après donnée :

"EMPLOYEUR" a le sens qui lui est donné par le Code du Travail.

"SALARIE" Tout salarié ou tous les salariés couvert par l'unité de négociation décrite par le certificat d'accréditation produit à l'annexe A de la présente .

"CONVENTION" la présente convention collective de travail .

1.02 Aux fins de la présente convention , un salarié qualifié est un salarié qui a complété sa période de probation et qui est capable de remplir avec un rendement satisfaisant les exigences normales de la tâche concernée .

ARTICLE 2 -

BUT DE LA CONVENTION :

2.01 Le but de la présente convention est de favoriser des relations ordonnées entre la Compagnie et ses employés que représente le syndicat, de définir des conditions de travail justes et équitables pour tous les intéressés et de prévoir une méthodes de régler les griefs qui peuvent se produire de temps à autre .

Il est entendu de plus par les parties qu'elles entendent assurer la protection des meilleurs intérêts de la Compagnie, de ses employés, de l'Union .

ARTICLE 3 -

RECONNAISSANCE :

3.01 La Compagnie reconnaît le syndicat comme le seul et unique agent négociateur accrédité pour le groupe des employés spécifiés dans le certificat d'accréditation produit en annexe A de la présente convention collective .

3.02 La juridiction de la présente convention ne s'applique qu'aux employés réguliers formant le groupe négociateur, tel que décrit à l'article 3.01 .

4.01 Les droits de diriger et d'administrer comme elle l'entend le cours de ses opérations relèvent de la Compagnie et ses droit ne sont limités que par les dispositions de cette convention .

Dans l'éventualité où une fusion de transporteur a lieu, ou si un Employeur achète les droits d'opérations d'un autre Employeur, l'Employeur acheteur rencontrera l'Union pour discuter du transfert .

4.02 Grève ou contre-Grève

Considérant la méthode ordonnée prévue aux présente de régler les griefs qui peuvent se produire de temps à autre pendant que la présente convention est en vigueur, la Compagnie convient de ne pas provoquer de lock-out, contre-grève et le syndicat et les employés qui sont membres du syndicat consentent à ne pas faire de grève ni à ralentir le travail, ni à poser aucun geste concerté qui pourrait arrêter, retarder ou nuire au travail .

4.03 Dans le cas de violation du présent article, le syndicat convient de dénoncer sans délai cette violation et d'ordonner à ses membres de reprendre le travail immédiatement .

4.04 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention en regard d'une loi actuelle ou future ne peut affecter la validité des dispositions de cette même convention, mais doit être amendés ou doivent être amendées pour donner effet à telle loi .

ARTICLE 5 -

REGIME SYNDICAL ;

5.01 Maintien d'affiliation

Comme condition au maintien de leur emploi, tous les salariés devront être et demeurer membres en règle de l'Union pour la durée de la présente convention .

Tout nouvel employé devra devenir membre de l'Union lorsque sa période de probation telle que prévue à cette convention sera complétée et sera tenu de demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention .

5.02 Retenue des cotisations

Comme condition au maintien de leur emploi, les employés tombant sous la juridiction de cette convention seront tenus de contribuer à l'Union un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière pour chaque mois pendant lequel ils auront travaillé au moins cinq jours .

Tous les salariés qui n'auront pas travaillé cinq (5) jours et moins dans le mois, la Compagnie déduira \$ 0.50 par mois pour tous les mois qu'ils n'auront pas travaillé et le montant sera déduit à leur retour au travail . Après cinq (5) jours de travail, tout nouvel employé devient cotisable .

Après réception d'une autorisation écrite de l'employé, les cotisations seront déduites de la paie de l'employé concerné et remises au secrétaire-trésorier de l'Union par chèque extampillé " pour dépôt seulement" dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois .

Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire et partant le sceau officiel de l'Union sera communiqué à la Compagnie qui fera les corrections nécessaires dans les sept (7) jours suivant un tel avis .

Le syndicat s'engage à indemniser l'employeur contre toute réclamation que pourrait faire un employé en vertu de cet article et assume toute responsabilité quant à la disposition des sommes d'argent de la retenue syndicale, une fois les sommes reçues par le secrétaire de syndicat.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE-AFFICHAGE

6.01 La Compagnie reconnaît le droit du syndicat de nommer un délégué syndical et un substitut, qui doivent toujours être des employés de la Compagnie, afin d'aider les employés à soumettre leur grief aux représentants de la Compagnie selon la procédure de griefs. Tels employés devront être majeurs et être sur la liste d'ancienneté de la Compagnie .

6.02 Le syndicat informera la Compagnie par écrit du nom des employés qui auront été élus dirigeant, délégué syndical ou substitut pour le représenter et maintiendra cette liste à date .

6.03 Chaque délégué syndical ou substitut doit accomplir le travail normal qui lui est assigné . S'il était nécessaire qu'un délégué syndical ou un substitut accompagne un employé pour représenter un grief durant ses heures régulières de travail, il doit d'abord obtenir la permission du représentant autorisé de la Compagnie et cette permission sera accordée à un temps qui entravera le moins possible son assignation de travail normal. Lorsque le délégué syndical travaille à l'extérieur de la ville, le substitut le remplacera .

A l'exception de l'étape numéro un (1), l'on fera enquête au sujet des griefs en dehors des heures de travail à moins qu'un grief ne requière une attention immédiate .

6.04 Lorsqu'un délégué syndical ou un substitut reçoit l'autorisation de s'absenter de son poste de travail pour les raisons prévues ci-haut, il ne subira pas de perte sur son salaire régulier pour le temps qu'il agit en qualité de délégué de manière pratique .

6.05 La Compagnie accordera un permis d'absence sans paie à un délégué du syndicat pour assister aux activités syndicales, congrès syndicaux, en autant que le syndicat donne à la Compagnie un avis écrit d'au moins quinze (15) jours si possible. Toutefois, le total des absences sera pour un maximum de sept (7) jours ouvrables par année .

6.06 Un employé pourra s'absenter des établissements de l'employeur pour fins de grief, de conciliation et d'arbitrage, mais sans paie. Un représentant officiel du syndicat devra en avoir fait la demande trois (3) jours à l'avance .

6.07 Il est entendu que dans les deux cas précédents, soit 6.05 et 6.06, le syndicat coopérera avec l'employeur afin que le travail et les opérations normales n'en soient pas affectés .

6.08 Affichage

Tout document de nature syndicale signé par un représentant du syndicat est affiché dans un tableau réservé au syndicat et placé à l'endroit convenu entre les parties .

Cependant, aucun document autre qu'un avis de convocation d'assemblée du syndicat ne peut être affiché sans qu'une copie n'ait été préalablement remise à l'employeur ou à son représentant. Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre l'employeur, ses règlements, ses administrateurs, ses mandataires et ses employés. Ils devront être conformes au Code du Travail et ne contenir aucune attaque contre un autre syndicat .

ARTICLE 7 - ANCIENNETE :

7.01 \ L'ancienneté sera la durée de service dans la Compagnie .

7.02 Tout nouvel employé est placé sur la liste d'ancienneté quand il a terminé sa période de probation, et son ancienneté est calculée à compter de sa date d'embauche .

La période de probation est d'une durée de quarante-cinq (45) jours de travail à compter du moment où il opère seul son camion. Pendant cette période, l'Employeur peut renvoyer l'employé sans que celui-ci puisse recourir à la procédure de griefs .

7.03 L'employé perdra son ancienneté et son emploi si:

- a) il quitte volontairement la Compagnie ;
- b) il est congédié pour juste cause ;
- c) il est absent trois (3) jours sans autorisation ;
- d) il n'avertit pas la Compagnie dans un délai de trois (3) jours de son intention de retourner au travail , après qu'un rappel au travail lui ait été personnellement envoyé, soit par messenger, soit par lettre recommandée à sa dernière adresse connue et s'il ne retourne pas au travail une semaine après la date où il a reçu l'avis de ce rappel ;

- 6
- e) il est absent pour cause de mise-à-pied, maladie ou accident non industriel pendant plus de douze (12) mois consécutifs pour les moins de cinq (5) ans d'ancienneté ou pendant plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs pour les plus de cinq (5) ans d'ancienneté, sauf entente mutuelle entre les parties. Au fin du présent article, un employé, est considéré comme rappelé lorsque ses gains l'empêche de toucher ses prestations d'assurance-chômage pendant un minimum de quatre (4) semaines.
- f) après avoir obtenu un congé sans solde d'une durée maximale d'un an, dont l'Union a été avisé, l'employé n'est pas disponible à revenir au travail .

- 7.04 1. La liste d'ancienneté des syndiqués actuellement en vigueur et qui apparaît en annexe est considérée comme valide et sera révisée semi-annuellement (1^{er} juin et 1^{er} décembre). Elle indique le nom de chaque employé et sa date d'embauche.
2. Cette liste sera affichée au tableau d'affichage et trois (3) copies seront remises au secrétaire de l'Union le quinze (15) juin et le quinze (15) décembre .
3. L'Union devra dans les trente (30) jours de cette date procéder à la vérification de cette liste et en demander la correction à la Compagnie s'il y a lieu. A défaut de ce faire dans ce délai, cette liste sera considérée comme exacte.
4. Tout employé qui veut se plaindre doit le faire par l'entremise de l'Union.
5. Une copie sera remise à chacun des deux officiers de l'Union.

ARTICLE 8 -

APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE :

- 8.01 Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent comme principe général d'accorder la préférence au salarié qualifié et capable de remplir les exigences normales de la tâche et qui a le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre .
- 8.02 1. Tout poste vacant ou nouvelle fonction devra être porté à l'attention des employés par voie d'affichage durant cinq (5) jours pour leur permettre de faire leur demande par écrit pour cette position. La Compa-

7

gnie pourra en tout temps remplir temporairement toute fonction vacante jusqu'à ce qu'une décision soit prise relativement à la position affichées. La Compagnie a cinq (5) jours ouvrables après la fin des candidatures pour remplir le poste.

2. Les facteurs suivants seront considérés lors du choix du candidat :

- a) Ancienneté
- b) Exigence de la fonction
- c) Efficacité de service, aptitudes physiques, habileté individuelle.

3. Si les facteurs b et c sont jugés égaux et adéquats par la compagnie, l'ancienneté prévaudra.

4. Au cas où le candidat ayant le plus d'ancienneté n'est pas choisi et qu'un litige survienne entre la Compagnie et l'Union, ce litige sera résolu par la procédure de grief .

8.03 Promotion, rétrogradation, transfert .

Dans tous les cas de permutation ou de changement de la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, transfert, rétrogradation (démo- tion), mise à pied, l' ancienneté prévaudra à la condition que l'employé puisse remplir les exigences normales de la fonction.

Dans le cas de mise à pied, les rappels se font dans l'ordre inverse des mise à pied. Au cas où le candidat ayant le plus d'ancienneté n'est pas choisi et qu'un litige survienne entre la compagnie et l'Union, ce litige sera résolu par le recours à la procédure de griefs.

8.04 Tout employé choisi aura un essai raisonnable de quatre (4) semaines dans sa nouvelle fonction. Si à n'importe quel moment durant sa période d'essai il n'a pas prouvé sa capacité de remplir les exigences de sa nouvelle fonction, il réintégrera la fonction qu'il accomplissait précédemment. Le cas de tout employé ainsi rétrogradé sera discuté entre le représentant de la Compagnie et le comité de l'Union. Faute d'entente entre les parties , le cas sera soumis à la procédure de griefs .

- 9.01 La journée normale de travail est de neuf (9) heures par jour du Lundi au Vendredi inclusivement.
- 9.02 La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures , sans garantie de minimum .
- 9.03 Tous les salariés requis de se présenter au travail par le dispatcher seront payés au taux régulier à compter du moment où ils se présenteront à l'ouvrage. Tout le temps pris à huiler, à faire le plein d'essence ou de diesel, à attendre les instructions et à tout autre devoir requis par la Compagnie devra être payé au taux régulier et le temps ainsi employé sera censé faire partie de la journée de travail (y compris l'entretien des unités, bâtisses et terrains de la Compagnie) .
- 9.04 Advenant qu'un salarié se présente à son travail régulier (après avoir été appeler par le dispatcher) et qu'il n'y ait pas de travail disponible pour lui lorsqu'il se présente au bureau, il sera payé pour un rappel (call) de quatre heures à son taux régulier de salaire .
- 9.05 Lorsqu'il aura du travail à faire exécuter, il est bien entendu que le préposé à la distribution du travail, répartiteur (dispatcher), utilisera la formule mise au point conjointement par le Syndicat et la Compagnie.
- 9.06 Chaque chauffeur peut vérifier sa feuille de route auprès du répartiteur au cour des heures d'ouvrage de ce dernier. Il doit être alors accompagné d'un représentant syndical .

- 4
- 9.07 Dans le but de distribuer avec justice selon la feuille de répartition, le dispatcher appellera les chauffeurs tous les soirs jusqu'à 10.00 heures p.m.. Après cette heure, aucun changement ne sera apporté à la répartition .
- 9.08 Les heures d'entrée au travail sont fixées par le dispatcher afin de donner le meilleur service possible à la clientèle. Un maximum d'une (1) heure est accordée au chauffeur pour se rapporter au travail. Le chauffeur peut se rapporter avant une heure et son temps sera payé dès son arrivée.
- 9.09 Les chauffeurs qui refuseront un voyage qui leur a été assigné, seront placés au bas de la liste pour cette journée, jusqu'à ce que tous les autres chauffeurs aient travaillé .
- 9.10 L'employé rappelé à l'ouvrage pour effectuer un voyage après qu'il soit parti pour son domicile, reçoit un montant équivalent à quatre (4) heures de travail au taux applicable (régulier ou supplémentaire) . Le temps supplémentaire s'il y a lieu cessera au retour du salarié de ce voyage .
- 9.11 Dans tous les cas de panne ou autres, le chauffeur devra se rapporter au bureau immédiatement et sans faute au bureau où à la résidence du responsable. La Cie fournira une liste de ces numéros à chaque chauffeur, dont celui du patron et celui d'un mécanicien.

ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLEMENTAIRES :

- 10.01 Le temps supplémentaire sera divisé aussi équitablement et pratiquement que possible parmi les employés, pourvu qu'ils puissent être re-joints par téléphone .

10 02 Tout travail le dimanche est rémunéré au taux de temps double. Tout travail un jour férié est rémunéré au taux de temps double, mais le salarié pourra reprendre à la discrétion de la Compagnie le jour férié à une date fixée par celle-ci, payée neuf (9) heures à son taux régulier, en plus de la paye normale s'il est requis de travailler.

ARTICLE 11 -

JOURS FERIES

11.01 Les jours suivants sont considérés et reconnus comme jours fériés par la Compagnie :

- 1) l'après-midi de la veille du Jour de l'An;
- 2) le jour de l'An;
- 3) le lendemain du jour de l'An;
- 4) le Vendredi Saint ou le lundi de Pâques au choix;
- 5) la Fête de la Reine;
- 6) la St-Jean-Baptiste;
- 7) la Confédération;
- 8) la Fête du Travail;
- 9) l'Action de Grâce;
- 10) l'après-midi de la veille de Noel;
- 11) le Jour de Noel;
- 12) le lendemain de Noel;
- 13) le Jour du Souvenir

11.02 Ces jours seront payés neuf (9) heures au taux régulier. Cependant, l'employé doit se rapporter à l'ouvrage les journées régulières de travail immédiatement avant et après ces jours fériés pour recevoir sa paie, à moins qu'il n'ait obtenu la permission de l'employeur ou de son représentant, soit pour maladie, accident ou toutes autres raisons semblables.

11.03 Si un des jours fériés tombe un samedi ou un dimanche, la Cie aura le choix de le reporter au lundi suivant ou de payer au salarié pour ce jour férié neuf (9) heures au taux régulier .

ARTICLE 12 - VACANCES PAYEES :

12.01 1) Tous les employés régis par la présente convention ont droit à une vacance annuelle payé comme suit:

a) plus d'un (1) an de service au 1^{er} janvier et moins de trois (3) ans de service au 1^{er} janvier :

deux (2) semaines de vacances rémunérées au taux de 4 % du salaire gagné pour la période du 1^{er} Juillet au 30 Juin précédent.

b) Trois (3) ans à sept (7) ans de service continu au 1^{er} janvier:

trois (3) semaines de vacances rémunérées au taux de 7 % du salaire gagné pour la période du 1^{er} Juillet au 30 Juin précédent .

c) Plus de sept (7) ans de service continu au 1^{er} janvier:

Trois semaines de vacances rémunérées au taux de 8 % du salaire gagné pour la période du 1^{er} Juillet au 30 Juin précédent .

2) Des semaines additionnelles seront demandées^{es} à ses frais.

3) La Compagnie paiera 1 jour de congé de maladie^l par 88 jours de travail cumulatif et payable lors du rappel de l'employé au début de l'année suivante

12.02 Les vacances seront données durant la période du calendrier, du 1^{er} janvier au 31 décembre. Dans la sélection des dates, la Cie donnera le choix aux employés ayant le plus d'ancienneté de sorte que pas plus de deux (2) salariés ne seront en vacances en même temps.

12.03 La Cie se réserve le droit d'exception de vacances pour des périodes déterminées de surcroît de travail, telles que la période de dégel, un arrêt de travail des chemins de fer ou autres cas de force majeure. Par contre, la Cie s'engage à laisser partie plus de deux salariés en vacances si la période des vacances de la construction se présente normalement.

ARTICLE 13 -

CONGES DE DEUIL ;

- 13.01 Un employé dont le conjoint; l'enfant, le père, la mère, le beau-père ou la belle-mère, le frère ou la soeur, parents légaux, décède a droit à un permis d'absence de trois (3) jours avec salaire .
- 13.02 Un employé dont le beau-frère ou la belle-soeur décède a droit à un permis d'absence d'un (1) jour avec salaire, le jour des funérailles.
- 13.03 Ce congé sera limité aux jours qui sont . compris entre le décès et les funérailles inclusivement et ne seront payés que si l'employé est requis de travailler pendant ces jours et qu'il ne travaille pas pour cause d'un tel décès. Ces jours sont payés lorsqu'il s'agit de jours ouvrables. De plus, un congé additionnel sera donné sans solde lorsqu'il s'agit de funérailles à plus de 100 milles de son domicile, si l'employé en fait la demande.

ARTICLE 14 -

SALAIRES :

14.01 Taux régulier: le taux régulier est le salaire à l'heure payé à l'employé lorsque celui-ci fait de la livraison, du dépannage, de la mécanique sur la route, ou qu'il est en attente d'une assignation pour une livraison ou pour un voyage et qu'à cette occasion il fait des travaux relatifs à son travail, comme l'entretien des unités (camion, citerne, remorque) , des terrains et bâtisses de la Cmpagnie St-Basile Transport Inc. situés au 184 Boul. du Centenaire.

14.02 Pendant la durée de la présente convention la Cie paiera à un chauffeur les salaires suivant :

	01/06/82	01/07/83	01/07/84
Taux horaire :	8.30	9.10	9.90
Taux au millage:	0.21	0.23	0.25

14.03 Le taux au millage est appliqué pour tout voyage comportant un millage de 180 milles aller-retour et plus. Ce taux comprend: une heure pour le chargement et deux heures pour le déchargement et il constitue la rémunération totale du voyage .

- 14.04 Les distances seront celles établies dans le tarif 50 c du Bureau des Tarifs du Québec Inc. lequel est déposé à la Commission de Transport du Québec.
- 14.05 Toute attente en plus de l'heure prévue pour le chargement et des deux heures prévues pour le déchargement sera payé à l'heure au taux régulier .
- 14.06 Pour tenir compte des éventuelles pertes de temps occasionnées par les chargements, déchargements, tempêtes, chemins glissants et dangereux, chemins bloqués, crevaisons, bris de camion, arrêts dus aux pannes, accidents, durant les voyages au millage la Compagnie paiera 0.02 du mille de plus que le taux ci-haut mentionnés.
 Dans les cas de perte de temps excédant 9 heures, la Compagnie paiera sur une base horaire 9 heures aux taux régulier par période de 24 heures.
- 14.07 Les salaires ci-haut mentionnés tiennent compte de l'augmentation du coût de la vie pour toute la durée de la convention .
- 14.08 Pour les destinations à l'est de la Rivière Saguenay sur la Rive Nord du St-Laurent et les points au Nord de Matagami du 15 Octobre au 15 Avril \$ 0.01 du mille additionnelle sera octroyée .
- 14.09 Le temps supplémentaire est le travail effectuer le samedi, ou tout travail exécuté en plus de neuf (9) heures de travail et est payé au taux de temps et demi. Lors d'un voyage au millage l'employé recevra 0.02 du mille de plus que le taux ordinaire. A l'occasion de travail combinant la rémunération horaire et au millage, le taux supplémentaire s'appliquera pour tout travail effectuer après 9 heures de travail. Lorsqu'un chauffeur devra effectuer un voyage au millage à l'occasion d'un Dimanche ou d'un jour férié, il recevra 0.04 du mille de plus que le taux au millage normal, et ce pour la durée de la présente convention. Si la Compagnie exige que le chauffeur parte avant minuit le dimanche soir, il sera payé au taux supplémentaire jusqu'à minuit .
- 14.10 Lorsqu'un chauffeur conduit des camions avec une citerne à trois essieux ou avec un train, il recevra pour la durée de la présente convention une prime de \$ 0.02 du mille, moyennant que la charge transportée justifie l'emploi du troisième essieu .

14.11 Lors de voyages spéciaux comprenant: largeur, longueur, hauteur ou poids excessif (s), et qui nécessiteront l'obtention d'un permis spécial du Ministère des Transport, le mode de paiement sera le taux horaire pour la partie nécessitant le permis.

14.12 a) Lors de chargement de bateau, la Compagnie paiera le supplémentaire au taux et 2/10. Pour la samedi, le dimanche et jour Férié le taux sera celui du temps et 6/10 .

b) Pour tout nouveau contrat passible; la Compagnie procédera par négociation avec le syndicat .

ARTICLE 15 - PAIE :

15.01 Le salaire sera payable le jeudi de chaque semaine pour la semaine se terminant le samedi précédent. Cependant il sera payable le mercredi si le jeudi ou le vendredi est un jour férié .

L'employeur détaillera le plus possible les gains de l'employé .

ARTICLE 16 - ASSURANCE GROUPE-MALADIE :

16.01 La Compagnie paiera 100 % de la prime de chaque employé assuré dans le plan d'assurance-groupe, pour les bénéfices suivant :

Assurance-Vie				\$ 15,000.
(Epouse \$ 5,000. Enfant \$ 2,000.)				
Perte de membre et double indemnité		A.	E.	e.
		\$ 15,000	5,000	2,000
Chambre d'hôpital semi privé (employé et dépendants)		100% et 0 Francise		
Médicament et autres frais majeur				
	(Employé et dépendants)			100 %
Déduction par famille				\$ 25.00 / année
Assurance invalidité a long terme				maximun \$ 1000. / mois

16.02 L'employé paiera la prime correspondant à l'assurance-salaire

Assurance salaire 66 2/3 Maximun \$ 210.00

0-7-26 Equivalent à l'assurance-chômage

16.03- Lors d'une mise à pied, l'employé restera assuré pour trois (3) mois à 100 % à l'exception de l'Assurance salaire.

ARTICLE 17 - PROCEDURE DE GRIEF :

17.01 Définition :

Un grief est une mécontentement engendrée par l'application et/ou l'interprétation de cette convention et faisant l'objet d'une plainte écrite.

Première étape:

Lorsque naîtra un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné, accompagné d'un représentant, soumettra le grief à son employeur ou son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance du grief dont la preuve incombe au salarié. Le grief soumis hors du délai ci-haut mentionné est nul et irrecevable.

L'employeur ou son représentant devra faire part au salarié, dans les cinq (5) jours de l'entrevue précitée, de sa décision .

Si l'employeur ou son représentant ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision il peut en appeler par écrit directement à l'employeur en lui soumettant le grief dans un délai de cinq jours de la première décision tel que mentionné à la clause précédente .

A l'occasion de la soumission écrite du grief, la Compagnie devra recevoir le représentant syndical et le représentant accrédité de l'Union afin de discuter du dit grief et de tenter à en arriver à une solution acceptable pour les deux parties .

2

A la suite de cette rencontre qui doit avoir lieu dans les cinq (5) jours de la déposition écrite dudit grief, l'employeur aura un délai de quarante-huit (48) heures pour fournir une décision définitive par écrit à l'employé concerné et au syndicat .

Tout grief qui n'aura pas été réglé aux phases antérieures devra être soumis promptement à l'arbitrage suivant la procédure ci-après décrire:

17.02 Conseil d'arbitrage :

Si la décision écrite de l'employeur n'est pas acceptée, le grief pourra être soumis à l'arbitrage à condition qu'une demande écrite à cet effet parvienne à la Compagnie dans les dix jours ouvrables suivant cette décision.

Dans les Quinze (15) jours ouvrables qui suivent, les deux parties devront nommer leur représentant au Conseil d'arbitrage. Les deux représentants devront dans un délai supplémentaire de cinq (5) jours ouvrables après leur nomination, choisir un président pour le Conseil d'arbitrage .

A défaut d'entente sur le choix d'un président, le Ministre du Travail sera invité à en nommer un .

Après entente mutuelle entre les parties, par écrit , un arbitre unique pourra juger les griefs présenter aux lieux et places d'un tribunal de trois(3) membres ci-haut prévu. Deux arbitres seront nommés par les parties pour tout grief à Saint-Basile Transport Inc.

Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de grief. Chaque partie paiera les frais de son représentant plus la moitié des frais et honoraires du président du Conseil d'Arbitrage.

La rédaction des griefs doit déterminer sa nature, les articles supposément violés ou mal interprétés et la solution désirée.

L'arbitrage des griefs sera limité à l'application ou à l'interprétation des dispositions de cette convention.

L'arbitre n'aura pas juridiction pour ajouter, modifier, ou soustraire quoi que ce soit à aucune des dispositions de cette convention .

ARTICLE 18 - DOSSIER DE SERVICE :

- 18.01 Dans le cas ou l'employeur décide de convoquer un employé pou raisons disciplinaires, cet employé aura droit d'être accompagné du délégué syndical ou d'un représentant du syndicat.
- 18.02 Toute réprimande portée au dossier de service d'un employé ne peut être invoquée contre lui si l'employé a été à l'emploi de la Compagnie pendant un (1) an à la suite de la dernière inscription au dossier, sans qu'il y ait eu d'inscription pour autre faute ou acte fautif à son dossier .
- 18.03 La Cie remettra ses règlements avec copie de la convention.

ARTICLE 19 - Uniforme :

- 19.01 St la Compagnie exige un uniforme de la part ce ses employés, elle convient d'en discuter les conditions de l'Union. La Cie s'engage à fournir à ses employés toute pièce d'équipement de sécurité obligatoire selon les normes gouvernementales, de même que deux paires de gants caoutchoutés par chauffeur chaque année.

ARTICLE 20 - SOUS CONTRATS :

- 20.01 Il est entendu que la Compagnie ne donnera aucun contrat à des camionneur à forfait si tous les camions ne sont pas en service, sauf si un ou plusieurs de ses camions sont défectueux.

EXCEPTION: Les opération effectuées sur le territoire de la SEBJ et celle impliquant un mouvement par rail .

ARTICLE 21 -

Equipement :

21.01 La Compagnie sera entièrement responsable de la distribution de l'équipement neuf ou usagé afin d'en tirer le meilleur rendement possible.

21.02 Si le camion d'un des chauffeurs devient défectueux ou brisé pour une période de mois de trois (3) jours, la Compagnie lui assignera le camion de réserve ou si ce dernier n'est pas disponible, elle s'efforcera de trouver du travail à ce chauffeur qui sera rémunéré au taux régulier. Si le camion est brisé pour plus de trois (3) jours, L'employé aura le privilège d'utiliser le camion du chauffeur ayant le moins d'ancienneté s'il n'y a pas d'autres camions disponibles.

Article 22-

BRIS DE CAMION SUR UNE LONGUE DISTANCE :

22.01 Lorsqu'un camion devient défectueux ou se brise sur une longue distance d'où il est impossible de revenir à Saint-Basile avec ce camion, qu'il est impossible de l'envoyer chercher: L'Employeur paiera dans ce cas d'obligation la note réelle des factures du coucher (20.00), du déjeuner (4.00) et d'autres repas (6.00) avec reçus officiels mentionnant le numéro de facture gouvernementale. Les chauffeurs conduisant des camions avec couchette sont exclus de cette clause à moins que la déféctuosité ne rende la cabine inutilisable, en ce qui regarde le coucher.

ARTICLE 23 -

DIVERS :

23.01 Il est reconnu qu'il est à l'avantage mutuel de la Compagnie et de l'employé que les employés n'opèrent que des véhicules qui sont en condition sûre d'opération et qui sont munis d'appareil de sécurité requis par la loi; il en est de même en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail. En ce qui concerne l'opération des camions, chaque chauffeur aura à sa disponibilité au bureau, un formulaire en deux copies indiquant tout trouble sur le camion, la citre ou la remorque qu'il remettra au dispatcher. Ce dernier la transférera au mécanicien. Cette formale sera remise au chauffeur avec son camion par le mécanicien, indiquant les réparations effectuées .

- 23.02 Un chauffeur payé au millage et qui revient au garage de la Compagnie à Saint-Basile après avoir effectuer un voyage de 500 milles ou plus a la liberté de prendre un repos de dix (10) heures consécutives. En cas de besoin, s'il est rappelé durant cette période de repos, le chauffeur recevra 0.01 du mille parcouru.

- 23.03 Chaque chauffeur qui, à partir du 1^{er} juin 1982, parcourt 80,000 Km sans accident ou sans accrochage non respõnsable en vertu de la Compagnie d'assurance reçoit une prime de \$ 75.00 .
Le chauffeur qui atteint 161,000 Km, dans les mêmes circonstances re¹çoit \$ 125.00 et celui qui atteint 241,000Km reçoit \$ 175.00 . Lorsqu'un chauffeur atteint cette dernière distance (241,000 Km) il recommence à zéro .

- 23.04 Pour tout voyage nécessitant soit 12 heures de route pour aller, ou ayant son point de distination à plus de 400 milles , la Compagnie paiera la facture du coucher (20.00) sur présentation de reçu officiel portant le numéro, le nom et l'adresse du motel ou de l'hôtel .

- 23.05 Lorsqu'un chauffeur effectuera un voyage au millage et qu'à cette occasion il participe au déchargement des sacs chargés à plat, il recevra une compension de \$ 10.00. A l'occasion de tout voyage, le travail du chauffeur se limitera à la toile, aux panneaux et à la manoeuvre des sacs sur la plateforme de la remorque.

- 23.06 Il n'y aura pas de pénalité de temps sur la feuille de répartition pour les chauffeur qui refusent un voyage après douze (12) heures de travail au cours d'une journée ou après soixante (60) heures ou deux mille milis (2000 milles) dans une semaine de travail. Toutefois, lorsqu'un employé aura 10 heures de travail consécutives travaillées, on lui assignera un voyage ayant une destination à moins de 90 milles. Cependant, si la Cie n'a pas d'autre choix, et qu'il n'y a pas d'autre chauffeur disponible, elle pourra lui assigner tout autre voyage, mais si la destination est à plus de cinq heures, elle paiera un coucher (20.00) après la livraison de chargement.

- 23.02 Un chauffeur payé au millage et qui revient au garage de la Compagnie à Saint-Basile après avoir effectuer un voyage de 500 milles ou plus a la liberté de prendre un repos de dix (10) heures consécutives. En cas de besoin, s'il est rappelé durant cette période de repos, le chauffeur recevra 0.01 du mille parcouru.

- 23.03 Chaque chauffeur qui, à partir du 1^{er} juin 1982, parcourt 80,000 Km sans accident ou sans accrochage non responsable en vertu de la Compagnie d'assurance reçoit une prime de \$ 75.00 .
Le chauffeur qui atteint 161,000 Km. dans les mêmes circonstances reçoit \$ 125.00 et celui qui atteint 241,000Km reçoit \$ 175.00 . Lorsqu'un chauffeur atteint cette dernière distance (241,000 Km) il recommence à zéro .

- 23.04 Pour tout voyage nécessitant soit 12 heures de route pour aller, ou ayant son point de destination à plus de 400 milles , la Compagnie paiera la facture du coucher (20.00) sur présentation de reçu official portant le numéro, le nom et l'adresse du motel ou de l'hôtel .

- 23.05 Lorsqu'un chauffeur effectuera un voyage au millage et qu'à cette occasion il participe au déchargement des sacs chargés à plat, il recevra une compension de \$ 10.00. A l'occasion de tout voyage, le travail du chauffeur se limitera à la toile, aux panneaux et à la manoeuvre des sacs sur la plateforme de la remorque.

- 23.06 Il n'y aura pas de pénalité de temps sur la feuille de répartition pour les chauffeur qui refusent un voyage après douze (12) heures de travail au cours d'une journée ou après soixante (60) heures ou deux mille milis (2000 milles) dans une semaine de travail. Toutefois, lorsqu'un employé aura 10 heures de travail consécutives travaillées, on lui assignera un voyage ayant une destination à moins de 90 milles.
Cependant, si la Cie n'a pas d'autre choix, et qu'il n'y a pas d'autre chauffeur disponible, elle pourra lui assigner tout autre voyage, mais si la destination est à plus de cinq heures, elle paiera un coucher (20.00) après la livraison de chargement.

23.07 Il y aura une rotation entre les chauffeurs pour les voyages de sacs,
(telle qu'elle fut établie à l'assemblée conjointe du 25-08-77.)

ARTICLE 24-

DUREE DE LA CONVENTION :

24.01 Cette convention est en vigueur du 1^{er} juin 1982 et demeurera en vigueur jusqu'au 30 juin 1985. L'une ou l'autre des parties à la présente convention collective peut dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours avant son expiration soumettre à l'autre partie, par écrit, ses demandes de modification ou de révision .

Cette convention collective sera prolongée aussi longtemps qu'une des parties n'exercera pas son droit de grève ou de lock-out.

Signée au nom des parties par leur représentants dûment autorisés
ce ..26...de Aout 1982

POUR LA COMPAGNIE:

[Signature]

[Signature]

POUR L'UNION :

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ET-84.10.Q-162

46128

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-11232-03

AFFAIRE: QD-036-09-84

Québec, le 31 octobre 1984

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,

SERGE LALANDE

DIVISION DES TRAVAILLEURS ALLIES DU
CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE -
FRATERNITE INTERNATIONALE DES CHAU-
DRONNIERS, CONSTRUCTEURS DE NAVIRES
EN FER, FORGERONS, FORGEURS ET AIDES,
LOGE LOCAL 497
1947, rue Laplante
Chomedey (Laval), Qué.
H7S 1E6
(Nouvelle désignation)

ASSOCIATION ACCREDITEE

SAINT-BASILE TRANSPORT INC. -
184, boulevard Centenaire
St-Basile (Portneuf), Qué.
GOA 3G0

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été donnée
le 14 décembre 1970, le **Syndicat International des travailleurs unis
des industries duciment, de la chaux et du gypse** groupe:

*"Tous les chauffeurs et mécaniciens salariés
au sens du Code du travail, à l'exception
des employés de bureau et des répartiteurs
(dispatchers)".*

DE: SAINT-BASILE TRANSPORT INC.
184, boulevard Centenaire
St-Basile (Portneuf), Qué.
GOA 3G0

OK 05/12/84
M

...2/

Le 26 juin 1984, en vertu d'une réorganisation à l'intérieur de l'association accréditée, l'agent syndical a soumis une requête en changement de la désignation de l'association accréditée.

La requête est accompagnée d'un protocole d'entente intervenu entre deux (2) syndicats qui se sont fusionnés pour en former un seul.

CONSIDERANT dès lors qu'il y a lieu de donner suite à la requête dans le sens indiqué par l'agent syndical;

CONSIDERANT que la présente n'a pas pour effet d'altérer la nature des Relations d'ordre juridique quant à la représentation des salariés visés par l'accréditation;

Vu les précisions données par le représentant dans sa lettre du 10 octobre 1984;


Vu l'article 39 du Code du travail;

Le soussigné,

MODIFIE

l'accréditation en y changeant la désignation de l'association accréditée en celle de:

**Division des travailleurs alliés du ciment,
de la chaux et du gypse - Fraternité Inter-
nationale des chaudronniers, constructeurs
de navires en fer, forgerons, forgeurs et
aides, loge local 497**


SERGE LALANDE,
commissaire général adjoint.

RK/ag

