

No.

11328-02

NOM

Transport St. Bruno Inc.

17-11328-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

82 MAR 22 11 37

ENTRE

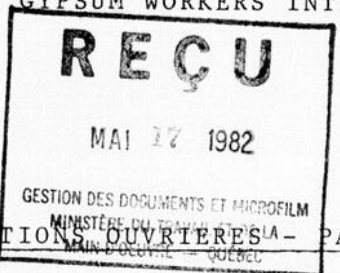
TRANSPORT ST-BRUNO INC.

ci-après appelée
"LA COMPAGNIE"

ET

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

UNITED CEMENT, LIME & GYPSUM WORKERS INTERNATIONAL UNION,
Local 483



ci-après appelée
"L'UNION"

RELATIONS OUVRIÈRES - PATRONALES

ARTICLE I Reconnaissance et juridiction

La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les chauffeurs de camions à l'emploi de la Compagnie TRANSPORT ST-BRUNO INC., salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés du bureau incluant les étudiants, les contremaîtres, les vendeurs, le tout en conformité des certificats de reconnaissance syndicale émis par la Commission des Relations du Travail du Québec en date du 13ième jour d'octobre 1966.

ARTICLE II But de la convention

Le but de cette convention est d'établir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés en ce qui concerne les salaires, les heures de travail, les conditions de travail et les autres conditions d'emploi; c'est aussi le but de cette entente de mettre en vigueur les principes de négociation, de la conciliation et de l'arbitrage, si nécessaire pendant la durée de cette convention.

.../2

82 MAR 24 13 16



Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 1 4 0 2 7	8 2 0 3 2 2

IDENTITÉ

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	TRANSPORT ST-BRUNO	8 2 1 2 3 1	8 2 0 3 1 2	5 0 7 0
A2	INC			Employeur
A3	580 RANG DES 25 C P 150 ST-BRUNO	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal: J 3 V 4 P 8		M 1 1 3 2 8 0 0 2 0	0 0 0 0 0 3
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND INT TRAV UNIS DES IND DU CI-	5 0 7 0		
A5	MENT CHAUX Y GYPSE <i>chauffeurs</i>	Convention	# 4 8 3	

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée	
				Municipalité	Région						
A13 0 1	A14 0 1	A15 0 4	A16 1 3 1	A17 5 6 0 8	A18 0 6 2	A19 4	A20 0 5	A21 0 0	A22	A23 1 2	
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employé un étab. un synd. un certif. 02 Un empl. un étab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus étab. un synd. un certif. 04 Un empl. plus étab. un synd. plus certif. 05 Plus empl. un étab. un synd. plus certif. 06 Plus empl. plus étab. un synd. plus certif. 07 Plus empl. plus étab. plus synd. plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT CDI 03 FAT CDI-CTC 04 CTC 05 CFQ 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 IPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories			
Carte	Codificateur	Date				Verificateur					
A6	100 0 0 5	20 8 2 0 4 2 9				101 0 0 4					

Les deux parties s'engagent à respecter cette convention pendant sa durée, son but étant de régler à l'amiable tout différend pouvant survenir et de promouvoir la paix industrielle.

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

ARTICLE III Régime syndical

a.) Maintien d'affiliation

Comme condition au maintien de leur emploi, les employés présentement couverts par cette convention qui sont membres de l'Union, ou ceux qui le deviendront, devront demeurer membres en règle 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.

b.) 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 été rémunérés au moins cinq (5) jours (40 heures).

La Compagnie déduira les cotisations syndicales du salaire des employés qui l'autorisent volontairement à le faire sur la formule d'autorisation approuvée par la Compagnie et énoncée comme suit:-

A:- Transport St-Bruno Inc.	Adresse postale:
580, Rang des 25	C.P. 150
St-Bruno, J3V 4P8	St-Bruno, J3V 4P6

Je, _____ par les présentes, vous autorise volontairement et vous enjoins à déduire de mon salaire et à payer au secrétaire trésorier de United Cement Lime & Gypsum Workers International Union, Local 483 mes cotisations syndicales mensuelles attestées par un avis officiel du Syndicat. Je dégage la Compagnie par les présentes de toute réclamation, mise en demeure, poursuite ou action de quelque nature que ce soit, résultant du fait que la Compagnie suivra mes instructions.

SIGNE _____

TEMOIN _____

DATE _____

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

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

ARTICLE 1V Représentation Syndicale

Comité de l'Union

Pour fins de négociation et/ou règlement des griefs, la Compagnie reconnaîtra un comité de l'Union choisi par celle-ci parmi les employés et ne comptant pas plus de trois (3) membres.

Délégué Syndical

La Compagnie reconnaîtra un délégué pour chaque service. Ce délégué sera choisi par l'Union pour mettre à exécution les dispositions de la lère étape de la procédure des griefs.

Autorisation

En tout temps où les employés couverts par cette convention sont au travail, un représentant officiel de L'U.C.L.G.W. I.U. pourra entrer dans l'usine après autorisation de la Compagnie afin d'enquêter de traiter des griefs et/ou afin de négocier avec la Compagnie.

Avis à la Compagnie

L'Union consent à remettre, par écrit, à la Compagnie les noms des membres du comité de l'Union et des délégués et à l'informer de tout changement dans ledit personnel autorisé à appliquer les dispositions de la procédure des griefs et/ou de la convention de travail.

Réunions

Des rencontres mixtes entre le Comité de l'Union et le/ou les représentants de la Compagnie seront tenues de temps à autre, lorsque nécessaire. La discussion pourra alors porter sur tous les problèmes relatifs à l'application de cette convention ou sur tous sujets d'intérêt commun aux parties.

Un agenda donnant la liste des items à discuter sera adressé deux (2) jours avant la date de la réunion de façon à permettre aux parties une préparation adéquate.

ARTICLE V Permis d'absence pour travail syndical

Tous les employés élus ou désignés comme délégués de l'Union à toute convention internationale, provinciale ou locale (district) ou aux rencontres des organisations auxquelles elle est affiliée, mais pas plus de deux (2) en aucune circonstance, auront droit à un permis d'absence raisonnable, sans salaire mais aussi sans perte d'ancienneté, pour remplir les exigences d'une telle fonction pourvu qu'un avis écrit d'au moins quatre (4) jours soit donné à la Compagnie.

Tout employé élu ou délégué comme représentant officiel de l'Union à plein temps aura droit à un permis d'absence de pas plus d'un (1) an, sans salaire et sans perte de ses droits d'ancienneté.

ARTICLE VI Tableaux d'affichage

La Compagnie mettre à la disposition des officiers de l'Union un nombre raisonnable de tableaux d'affichage (le comité de l'Union et la Compagnie s'entendront sur leur nombre et leur emplacement) afin d'y afficher les avis d'intérêt pour l'Union et la Compagnie, tels avis devant porter le sceau de l'Union, la signature de ses officiers autorisés et l'approbation de la Compagnie; une copie des affiches sera en outre remise à la Compagnie.

ARTICLE VII Procédure de règlement des griefs

Section 1: Les parties aux présentes désirent mutuellement que les griefs des employés soient réglés aussitôt que possible. Si un employé formule un grief, une plainte ou l'objet d'un malentendu au sujet de toute question que vise la présente convention, il pourra soumettre le grief lui-même ou aidé d'un membre du comité au contremaître directement en charge. Le grief sera soumis dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'employé aura pris raisonnablement connaissance des circonstances qui ont donné lieu au prétendu grief comme suit:-

Première étape:

L'employé aidé d'un membre du comité s'il le désire, soumettra le grief à son contremaître. Si au cours des deux (2) jours après qu'il aura formulé sa plainte, une décision satisfaisante n'est pas rendue, alors:-

Deuxième étape:

L'employé lésé, aidé d'un membre du comité s'il le désire, pourra, dans les deux (2) jours après que la décision du contremaître aura été rendue à la première étape, soumettre le grief par écrit au chef de l'usine (surintendant). Le chef de l'usine rendra sa décision dans les deux (2) jours qui suivent et si une décision satisfaisante n'est pas rendue, alors:-

Troisième étape:

Le grief pourra être soumis à la direction dans les cinq (5) jours après que la décision aura été rendue à la deuxième étape. L'employé lésé, le comité des réclamations, un représentant officiel de United Cement, Lime and Gypsum Workers International Union et des représentants que la Compagnie pourra désigner, pourront assister à une assemblée tenue à la présente étape de la procédure de règlement des griefs. Cette assemblée sera tenue dans les dix (10) jours après que l'on aura demandé à la direction d'entendre ledit grief et une décision sera rendue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'assemblée.

Section 2: Si la décision de la direction n'est pas satisfaisante, le grief pourra être renvoyé à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'Article VIII.

Section 3: Si le syndicat formule un grief contre la Compagnie ou vice

versa, ayant trait à la violation ou à une fausse interprétation de la présente convention ou à une mésentente qui n'est pas un grief au sens de l'Article I du Code du Travail, cela pourra être soumis par écrit à l'autre partie à la deuxième étape de la procédure du règlement des griefs, et il pourra être soumis à l'Arbitrage conformément à l'Article VIII.

Section 4: Toute limite de temps fixée ci-dessus pourra être reportée à plus tard par une entente mutuelle et si le syndicat n'observe pas les limites de temps fixées ci-dessus, le grief peut être considéré comme abandonné.

Section 5: Divers

a.) Toute entente faite au moyen de la procédure des griefs entre les représentants de la Compagnie et de l'Union sera définitive et liera la Compagnie, l'Union et les employés.

b.) Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, la Compagnie avertira l'Union par écrit dans les cinq (5) jours suivant la suspension ou le congédiement, en faisant valoir les raisons de son agissement.

c.) La première étape de la procédure des griefs ne sera pas utilisée dans les cas de suspension ou de renvoi.

d.) Toute prétention d'un employé qui a complété sa période de probation à l'effet qu'il a été injustement suspendu ou congédié sera entendue comme un grief si un exposé écrit d'un tel grief est présenté par l'Union à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la suspension ou la date de l'arrêt du travail de l'employé dans la Compagnie.

Tout employé, durant sa période de probation pourra être suspendu ou congédié à la discrétion de la Compagnie, et ce, sans recours à la procédure de grief.

e.) Tout différend se produisant directement entre la Compagnie et l'Union et impliquant l'interprétation générale des clauses de cette convention peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre partie et négocié entre les représentants respectifs des parties, en commençant par la deuxième étape de la procédure des griefs.

ARTICLE VIII Arbitrage

a.) A défaut de règlement, suivant la procédure des griefs, de tout litige entre les parties, litige engendré par l'interprétation ou par une prétendue violation de cette convention, ce litige peut être soumis à un Arbitre impartial conformément au Code du Travail de la Province de Québec. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre impartial dans un délai de dix (10) jours de la date où l'avis d'arbitrage aura été donné à la Compagnie le Ministre du Travail sera invité à nommer un arbitre.

b.) Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage avant qu'il n'ait franchi toutes les étapes de la procédure des griefs.

c.) Une sentence d'un conseil d'Arbitrage, établie d'après le paragraphe a.) sera définitive et liera la Compagnie, L'Union et les employés.

d.) Si aucune demande écrite d'Arbitrage n'est reçue dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision rendue à la troisième étape, le grief sera reconnu comme étant réglé ou abandonné.

e.) La Compagnie se réserve d'imposer aux employés des sanctions disciplinaires. Si un employé est congédié ou suspendu sans cause juste, les griefs relatifs à ces suspensions et congédiements peuvent être réglés au moyen de la procédure des griefs et/ou par voie d'Arbitrage, en:-

- 1- entérinant l'action de la Compagnie
- 2- réintégrant l'employé avec ou sans compensation pour le temps perdu, ou
- 3- par toute autre entente mutuelle par les parties ci-contre ou déterminée par une décision arbitrale.

ARTICLE IX Grèves et contre-grèves

Pendant la durée de cette convention et en considération des relations établies par elles, il est convenu que ni l'Union ni ses représentants ni aucun de ses membres ne causera, approuvera, autorisera ou participera à quelque grève que ce soit, partielle ou totale, n'interviendra ni ne causera une interruption ou un arrêt de la production; la Compagnie ne causera et ne fera aucune contre-grève.

ARTICLE X Pratiques interdites

a.) Il n'y aura pas de discrimination, restriction ou contrainte de la part de la Compagnie ou de ses représentants contre aucun employé à cause de son appartenance à l'Union ou de toute activité syndicale légitime.

b.) Il n'y aura pas d'intimidation ou de contrainte de la part de l'Union contre les employés de la Compagnie à cause de leur non-appartenance à l'Union.

c.) Aucune sollicitation de membres, distribution de feuillets ou transaction sur toute affaire concernant l'Union ne sera effectuée par cette dernière sur la propriété de la Compagnie ou durant les heures de travail, sauf dans les cas permis par cette convention.

d.) Ce qui précède ne doit pas être considéré comme ayant pour but de restreindre ou d'intervenir dans les droits qu'ont les employés de converser librement sur tout sujet d'intérêt pour eux durant les périodes de repos, les heures de repas ou autres périodes de même nature.

ARTICLE XI Heures et conditions de travail

Section 1: Programmation du travail

A partir du 1er janvier 1982, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures. A moins d'entente contraire entre les parties, les employés auront droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) non payée pour leur repas.

Section 2: Surtemps, répartition

En autant que possible, le temps supplémentaire sera réparti par la Compagnie de la façon la plus équitable parmi les employés qui effectuent le même genre de travail dans un département.

Section 3: Le travail assigné à l'employé ne sera pas nécessairement celui qui se rapporte à son emploi du temps normal; il pourra être tout autre.

Afin d'établir si l'employé a été payé le nombre minimum d'heures requis pour une semaine de travail, les événements suivants survenant dans ladite semaine seront considérés comme 8 heures pour jours payés et travaillés:

- les jours fériés;
- les jours de vacances annuelles;
- les jours où l'employé reçoit des prestations d'assurance-salaire;

- les jours où l'employé est absent à cause d'un accident de travail ou d'une maladie;
- les jours d'absence autorisée par une disposition de cette convention;
- les jours d'absence non-autorisée au préalable par la Compagnie;
- les jours où le manque de travail est dû à des forces majeures.

Section 4: Absence

Tout employé forcé de s'absenter pour cause de maladie ou pour tout autre motif devra aviser la Compagnie au moins une heure avant le début de son travail, ou la veille lorsque la chose est prévisible. Avant de retourner au travail, il en avisera la Compagnie.

Section 5: Une pause-café dix minutes (10) l'avant-midi et l'après-midi sera accordée aux employés, mais cette pause-café ne devra en tout temps être cause d'une entrave ou ralentissement à la production ou une réduction de revenu et devra être prise au lieu de travail normal de chaque employé.

Section 6: La Compagnie payera en entier un uniforme à chaque douze (12) mois de travail pour chaque chauffeur. Cet uniforme devra être d'une condition acceptable par la Compagnie et l'employé en sera vêtu uniquement lorsqu'il travaillera pour la Compagnie.

Tous les employés auront droit à une paire de gants fournie par la Compagnie. Sur présentation de la vieille paire de gants, la Compagnie leur en fournira une nouvelle paire.

La Compagnie fournira une paire de bottes de sécurité à tous les employés chaque douze (12) mois de travail.

L'employé recevra également une prime de quinze dollars (\$15.00) chaque douze (12) mois de travail pour l'achat d'un couvre-tout.

ARTICLE XII Rémunération

Section 1: Echelle des salaires

L'échelle des salaires et la classification des fonctions ci-jointes sont parties intégrantes à cette convention et devront rester en vigueur pendant la durée de cette convention.

Section 2: Taux le plus élevé

Si un employé accomplit un travail dont la classification est supérieure à celle de son travail habituel, il recevra le taux le plus élevé des deux, pourvu qu'il puisse exécuter le travail qu'on lui demande de faire, et qu'il le fasse pendant au moins quatre (4) heures mais s'il lui est demandé de prendre temporairement la place d'un autre employé recevant un taux de salaire inférieur, le taux de son salaire restera le même.

Section 3: Baisse de taux

Si un employé à la suite d'une "Vacance Affichée" (Job Posting) se voit attribuer un travail d'une classification inférieure à celle de son travail précédent, et pour lequel il lui est payé un taux de salaire inférieur à celui qu'il recevait pour son travail précédent, ce taux de salaire inférieur sera en vigueur au moment même où l'employé assumera ses nouvelles fonctions.

Section 4: Taux temporaire

a.) Pendant les périodes où la production est arrêtée (plant shutdown) l'employé recevra le taux de salaire de la position qu'il occupe temporairement.

b.) En tout temps, lorsqu'un employé est requis à travailler comme chef de groupe (lead man) il recevra un supplément tel qu'indiqué sur l'échelle des salaires ci-jointe en plus du taux de sa classification ou au taux de l'employé ayant la classification la plus élevée dans le groupe qu'il dirige.

Section 5: Nouvelles positions

Si l'achat d'un nouvel équipement requiert une nouvelle classification ou si des changements ou additions ou suppressions sont faits à une classification existante, un taux de salaire approprié sera établi par la Compagnie. Après la mise en vigueur, pour trente (30) jours, de ce nouvel équipement, changement ou addition, si le taux est jugé inadéquat, le comité de l'Union pourra demander une révision et/ou des négociations, et si une augmentation de taux est justifiée, cette augmentation sera rétroactive au temps où l'équipement et/ou les fonctions additionnelles ou les changements ont été mis en vigueur. S'il n'y a entente, le tout deviendra sujet à la procédure des griefs de cette convention.

Section 6: Prime pour travailleurs de quart

Pour les employés qui se qualifient selon l'article XI, la prime de quart de l'après-midi ainsi que la prime de quart de nuit seront telles qu'indiquées sur l'échelle des salaires ci-jointe en plus de leur taux de salaire régulier.

Section 7: Surtemps

Tout travail effectué en plus ou en dehors de la semaine normale de travail sera rémunéré au taux et demi (1½) du taux régulier des employés. Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au double du taux régulier des employés.

Section 8: Rappel au travail

Dans le cas où un employé (par urgence ou non) est rappelé au travail en dehors de sa période régulière de travail, il sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux et demi (1½) de son salaire régulier pour un tel rappel.

Section 9: Travail contremandé

Un employé qui se rapporte au travail à ses heures cédulées de travail et qui n'a pas été avisé de ne pas se présenter au travail avant son départ du foyer sera payé quatre (4) heures ou on lui donnera du travail pour quatre (4) heures à son taux de salaire régulier.

Section 10: Paiement des congés

Tout travail effectué lors des congés payés reconnus par cette convention sera rémunéré à temps et demi (1½) du taux horaire régulier, en plus du paiement du congé lui-même.

L'employé qui ne sera pas requis de travailler lors de ces congés, sera payé au taux horaire régulier pour huit heures, pourvu qu'il rencontre les conditions suivantes:-

a.) L'employé doit avoir été au service continu de la Compagnie trente (30) jours ou plus avant le congé (ceci pour qualifier le nouvel employé).

b.) L'employé doit avoir travailler le dernier jour ouvrable précédant le congé et le premier jour ouvrable suivant le congé à moins qu'il ait été autorisé par la Compagnie à s'absenter du travail pour maladie, accident, mortalité ou autres motifs autorisés.

c.) Il est entendu que si un employé qui a au moins trente (30) jours de service est mis à pied, il recevra au moment de sa mise à pied son salaire pour les jours de congé qui se situeront dans les trente (30) jours qui suivent immédiatement la date de sa dernière journée de travail. Il est entendu que cet article ne s'applique pas dans les cas de congédiements pour cause. Il est également entendu que la mise à pied doit être inférieure à soixante (60) jours pour que cette clause soit appliquée.

ARTICLE XIII Ancienneté

Section 1: Définition

L'ancienneté est définie comme étant la durée de service continu dans la Compagnie depuis la date d'embauchage de l'employé.

Section 2: Application

La Compagnie accepte le principe de l'ancienneté et l'appliquera selon les modalités ci-après décrites.

Section 3: Modalités

Dans le cas de mises à pied, l'employé ayant le moins d'ancienneté sera mis à pied le premier. Dans les cas de rappels au travail après une mise à pied, l'employé ayant le plus d'ancienneté sera rappelé le premier. S'il y a désaccord entre l'Union et la Compagnie quant à l'application de cette clause, les parties se rencontreront pour essayer d'arriver à une entente conformément à la section 6 de cet article.

Section 4: Liste officielle

a.) Une liste d'ancienneté donnant l'état d'ancienneté de chaque employé sera préparée et affichée dans l'usine et des copies en seront remises à l'Union.

b.) Les employés peuvent contester la date de leur ancienneté, s'ils la jugent inexacte, dans les quinze (15) jours suivant la date de l'affichage, et elle sera corrigée si son inexactitude est prouvée. Par la suite, la liste corrigée deviendra "La Liste d'Ancienneté des Employés".

c.) Les nouveaux employés ne seront inscrits sur la liste d'ancienneté qu'après avoir complété soixante (60) jours de travail dans la Compagnie. Toutefois, la Compagnie se réserve le droit, dans certains cas, de notifier l'Union, par écrit, de son intention de prolonger la durée de la période d'inscription de soixante (60) jours à cent vingt (120) jours.

Section 5: Revision

Une fois la liste d'ancienneté établie (et corrigée), une revision annuelle sera faite indiquant le statut de tous les employés par ordre de date d'embauchage dans la Compagnie. La Compagnie, à la fin de chaque mois, fera parvenir à l'Union, en trois (3) copies toute modification, suppression, addition faite à la "Liste d'Ancienneté des Employés".

Section 6: Affichage des positions

Si une nouvelle fonction est créée ou s'il se produit une vacance, la Compagnie en affichera, pendant cinq (5) jours, la nature (fonction, taux de salaire, heures de travail, conditions requises) afin que tous les employés intéressés dans chaque département aient la chance de poser, par écrit, leur candidature à de telles fonctions. Toutes les fonctions seront affichées dans les sept (7) jours avant que la vacance se produise, sauf lorsque la fonction est abolie et l'Union avisée par écrit. La Compagnie pourra en tout temps remplir temporairement toute fonction vacante jusqu'à ce qu'une décision soit prise relativement à la position affichée. Il est entendu que sur chaque affiche il n'y aura qu'une classification.

Une attention particulière sera donnée aux candidatures posées relativement aux qualifications suivantes:

- 1- ancienneté d'usine
- 2- exigences de la fonction

Si le facteur deux (2) est adéquat, l'ancienneté prévaudra.

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 des griefs.

Section 7: Essai

Tout employé choisi aura un essai raisonnable de pas plus de quatre (4) semaines dans sa nouvelle fonction, et ce, à son ancien taux. Cependant, dès que l'employé travaille seul,

selon l'opinion de son surveillant, il recevra le taux de 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 dégradé pourra être discuté entre les représentants officiels de la Compagnie et le Comité de l'Union.

Section 8: Perte d'ancienneté

L'ancienneté de service ne sera pas perdue pendant les mises à pied, les arrêts de production, etc., quels qu'ils soient, ou durant une période d'absence due à une maladie ou un accident justifié ou à une absence autorisée, mais un employé perdra son ancienneté, s'il:

- a) quitte volontairement la Compagnie
- b) est congédié pour cause
- c) est absent trois (3) jours sans autorisation
- d) 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 a été personnellement envoyé, soit par un messenger, soit par une lettre recommandée à sa dernière adresse connue, ou s'il ne retourne pas au travail une semaine après la date où il reçut l'avis du rappel
- e) est mis à pied pour une période dépassant douze (12) mois

Section 9: Permis d'absence

Tout permis d'absence doit être demandé et pourra être accordé ou rejeté par la Compagnie. Ensuite le maintien de l'ancienneté devra être approuvé par l'Union.

ARTICLE XIV Congés reconnus

a.) Les jours suivants seront des congés reconnus par la Compagnie, et payés suivant les conditions de l'Article XI, Section 10 de cette convention.

Jour de l'An	Confédération
Lendemain du Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi Saint	Jour Action de Grâces
Lundi de Pâques	Jour de Noël
Fête de la Reine	Lendemain du Jour de Noël
St-Jean Baptiste	

b.) Si l'un de ces congés tombe pendant les vacances d'un employé, il bénéficiera d'une journée additionnelle de salaire en plus du paiement de ses vacances régulières.

c.) Lorsque l'un desdits congés tombe une journée où l'employé serait normalement au travail, il sera compté comme une journée normale de travail pour le calcul du temps supplémentaire.

d.) Dans le cas où un des jours fériés tomberait un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera observé et payé comme Jour de Fête au lieu du samedi ou dimanche. Cependant, si la Compagnie décide de travailler un tel lundi, les employés seront obligés de travailler et seront rémunérés en plus de leur paie de congé, le taux régulier de leur salaire journalier.

ARTICLE XV Vacances payées

Section 1: Durée et paiement

a.) Sujets aux autres dispositions de cet article, tous les employés couverts par cette convention auront droit à des vacances annuelles payées conformément aux périodes établies ci-après.

<u>Durée de service</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Paiement des vacances dans la période précédant immédiatement ses vacances</u>
Moins d'un an	1 jour par mois de service	4%
Après un an	Deux semaines	4%
Après six ans	Trois semaines	6%
Après dix ans	Quatre semaines	8%

b.) L'employé qui complétera six (6) ans de service dans l'année aura droit à trois (3) semaines de vacances.

L'employé qui complétera dix (10) ans de service dans l'année aura droit à quatre (4) semaines de vacances.

c.) Un employé dont l'emploi est résilié ou qui est mis à pied avant d'avoir complété un an de service continu, aura droit à une paye de vacances conformément à l'ordonnance No. 3 de la Commission du Salaire Minimum de la Province de Québec.

Toute période de vacances accumulées par un employé qui ne les a pas prises ou n'a pas été payé à cet effet, sera rémunérée dans le cas de renvoi, de retraite ou de cessation de travail. La paye de vacances ne sera pas remise deux (2) fois en regard de la même période de l'emploi.

Section 2: Choix de la date de vacances

a.) Si possible, selon l'opinion de la Compagnie compte tenu des exigences des opérations, la période des vacances sera la même que celle des employés de la construction, soit les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet de chaque année.

b.) Advenant l'impossibilité, selon l'opinion de la Compagnie compte tenu des exigences des opérations, de cédule les vacances tel que stipulé au paragraphe précédent, la période des vacances se prendra entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année. A cette fin, la Compagnie affichera sur les tableaux, une feuille sur laquelle les employés pourront indiquer leur choix des dates de vacances. Cette feuille devra être affichée le ou avant le 1er mai de chaque année.

c.) Dans le choix des périodes de vacances, tout effort sera fait, compte tenu des exigences des opérations, pour laisser aux employés un choix conforme à celui exprimé selon le paragraphe précédent et conforme à leur statut d'ancienneté.

d.) La troisième semaine de vacances se prendra entre Noël et le Jour de l'An tandis que la quatrième semaine de vacances se prendra à la discrétion de la Compagnie.

Section 3: Divers

Les congés statutaires payés seront considérés comme du temps travaillé pour fins de détermination du droit aux vacances. Le temps perdu à cause d'une maladie ou d'un accident justifié sera reconnu dans le calcul des droits de vacances.

La paye de vacances sera remise à l'employé le jeudi avant le début de ses vacances.

ARTICLE XVI Absence pour décès dans la famille

a.) Dans le cas d'un décès dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie accordera une permission d'absence avec paye au taux régulier jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables cédulés y compris le jour des funérailles qui sera le dernier des trois (3) jours consécutifs.

"Famille immédiate" tel qu'utilisé aux présentes signifiera le père, la mère, l'épouse, le fils, la fille, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, le gendre et la bru de l'employé.

b.) Dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur de l'employé, la Compagnie accordera une permission d'absence avec paye au taux régulier pour un jour ouvrable cédulé afin de permettre à l'employé d'assister aux funérailles.

c.) L'employé doit, dans tous les cas, présenter une pièce justificative du décès à la Compagnie.

ARTICLE XVII Assurance-groupe

La Compagnie paie 100% de la prime pour le plan d'assurance-groupe sur la vie et l'assurance santé.

En ce qui regarde l'assurance salaire, l'employé recevra une indemnité hebdomadaire d'un montant égal à 66 2/3% de son salaire hebdomadaire, à condition toutefois que son salaire hebdomadaire ne dépasse pas le montant maximal de salaire hebdomadaire assurable en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage du Canada en vigueur à la date de calcul. Toutefois, le montant de l'indemnité hebdomadaire ne doit jamais dépasser le montant autorisé en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. Cette indemnité sera payée durant la période de quinze semaines en cas de maladie ou d'accident tel que stipulé dans la police de l'Industrielle, compagnie d'assurance-vie. En cas d'accident (en dehors du travail), l'allocation sera payable à partir de la journée de l'accident. En cas de maladie, l'allocation sera payable à partir de la huitième journée de la maladie. S'il y a hospitalisation à l'intérieur de cette période d'attente de sept jours, l'allocation sera payable pour chaque journée d'hospitalisation. Cette dernière clause prendra effet à la date de la signature de cette convention.

ARTICLE XVIII Sécurité et bien-être

La Compagnie maintiendra des aménagements sanitaires appropriés dans toute l'usine, fournira des dispositifs particuliers de sécurité et apportera une attention particulière à l'élimination des conditions de travail qui sont un risque pour la santé et la sécurité des employés.

Si nécessaire, la Compagnie fournira un équipement ou des vêtements protecteurs et tout outil qui devra normalement être fourni pour fin de maintenance.

Aucun employé ne sera requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil, matrice ou autre équipement qui ne soient pas en état d'être utilisés avec sécurité, jusqu'à ce que les dangers soient éliminés.

La Compagnie continuera à fournir les premiers soins et le service médical à ses employés dans tous les cas relatifs au travail fait pour la Compagnie, en conformité avec la Loi des Accidents du Travail.

Si un employé subit un accident au travail et qu'il est tenu de quitter l'usine ou l'ouvrage, il recevra son plein salaire durant le reste de son quart normal.

ARTICLE XIX Droits de la Direction

La Compagnie se réserve d'exploiter et de diriger à tout point de vue son entreprise sauf si la présente convention restreint spécifiquement l'exercice de ce droit.

ARTICLE XX Durée de la convention

Cette convention deviendra en vigueur le 1er janvier 1982 et toutes ses dispositions demeureront en force jusqu'au 31 décembre 1982.

L'une ou l'autre des parties à la présente convention, peut, de la quatre-vingt dixième (90) à la soixantième (60) journée avant son expiration, soumettre à l'autre partie, par écrit, ses demandes de modifications ou de révision de n'importe laquelle des dispositions énumérées plus haut. Les parties devront se rencontrer dans les quinze (15) jours, après réception de cet avis, pour négocier ces modifications proposées.

ARTICLE XXI

Il est entendu que la Compagnie se réserve le droit d'accorder du travail à forfait pourvu que ce travail n'affectera pas directement les heures normales de travail des employés.

ARTICLE XXII

Si un membre de l'Union accepte une promotion, il aura droit de retourner à son ancien travail et dans l'Union avec la même ancienneté précédant la promotion.

SIGNEE au nom des parties ci-contre par leurs représentants

dûment autorisés ce douzième jour du mois de _____

Mars 1982.

POUR LA COMPAGNIE

Guisey
Joel Miller

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

Sector Base
Arthur Papant

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

John Lurie R.D.

<u>DESCRIPTION</u>	<u>TAUX 1982</u>
Chauffeur camion 10 roues	9.66
Chauffeur semi-remorque	9.97