

NOM

NO

05603-6

3550.

C.A.E.	3550	NO.CONV.	56036
AFFIL.	5	NB.EMPL.	5
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	39240 62
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M07662019
DATE ENR.	840206		

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

056036

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-7662-19
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-10-12		83-10-25		83-10-12	85-12-31	5

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Industriel des travailleurs de la construction de Mtl. - CSD 11 rue Chapleau Granby, Qué J2G 6K1	<input type="checkbox"/> Déposant Béton St-Paul, une division de Canfarge Ltée 1050 rue Principale Granby, Qué J2G 2Z7

Unité de négociation

REF.: Transférés: le transport de béton, blocs et tuyaux

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Béton St-Paul Ltée, Division de canfarge Ltée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Région	06-01	Activité	3549 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

DEPOSANT:

Centrale des Syndicats
 Démocratiques
 Att.: M. Pierre Jean
 11 rue Chapleau
 Granby, Qué
 J2G 6K1

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	83-11-30

Pour renseignements

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

'83 OCT 25 14 04

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

BETON ST-PAUL, Une division de Canfarge Ltée, corporation légalement constituée, ayant son siège social au 1050 rue Principale à Granby, Québec

Ci-après appelée: L'EMPLOYEUR

- ET -

SYNDICAT INDUSTRIEL DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION DE MONTREAL (C.S.D.), association de salariés accrédités ayant son siège social à Montréal, Québec

Ci-après appelé: LE SYNDICAT

ATTESTE que les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

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 Convention:
La présente convention collective de travail.
- 1.03 Contremaître:
Toute personne ayant l'autorité de diriger, de contrôler et de surveiller tout salarié sous sa charge et qui n'est pas astreint à un travail manuel. L'Employeur doit donner au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauchage de tout nouveau contremaître, la liste des noms de ses contremaîtres.
- 1.04 Employeur:
BETON ST-PAUL, UNE DIVISION DE CANFARGE LTEE.
- 1.05 Syndicat:
SYNDICAT INDUSTRIEL DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION DE MONTREAL (C.S.D.)
- 1.06 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.
- 1.07 Heures de travail:
On désigne comme heures de travail à être rémunérées non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où il est à la disposition de son employeur, à sa demande, ainsi que le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail.
- 1.08 Représentant syndical:
Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.
- 1.09 Salarié:
Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.10 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.

1.11 Chef d'équipe:

Tout salarié qui dirige ou surveille un ou plusieurs salariés tout en exécutant du travail régi par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 2 - INTERPRETATION - VALIDITE

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

2.02 Validité:

La nullité de l'une des dispositions de la convention en regard d'une loi actuelle ou future ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention, mais doit être amendée pour donner effet à cette loi.

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 La convention s'applique à tous les salariés actuels et futurs de Béton St-Paul, Une division de Canfarge Ltée, visés par le certificat d'accréditation.

Les salariés assujettis au Décret relatif à l'industrie de la construction dans la province de Québec (Arrêté en conseil 4599 et amendements) ne sont pas régis par cette convention.

ARTICLE 5 - COOPERATION - DROITS DE GERANCE - OBLIGATION
DES PARTIES - VALIDITE

5.01 Coopération :

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

5.02 Droits de gérance :

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, de maintenir l'ordre, la discipline mais de façon non incompatible avec les dispositions de la convention et pourvu que les sanctions appliquées soient sujettes à l'appréciation de l'arbitre des griefs.

5.03 Grève - Lock-out :

1. - Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou contre-grève.

2. - Tant que le droit au lock-out n'est pas acquis, l'Employeur ne peut modifier les conditions de travail de ses salariés et il est tenu de continuer de se conformer aux dispositions de cette convention.

5.04 Obligation des parties :

Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat en vertu de toute loi applicable, présente ou future.

5.05 Renonciation :

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un "représentant de l'Employeur". Toute telle renonciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

5.06 Droits mutuels :

a) L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, au nom des salariés couverts par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail suivant les dispositions de la convention.

b) Aucune entente particulière avec les salariés n'est valable à moins que le Syndicat en ait été avisé par l'Employeur; à moins qu'il n'y ait pas d'opposition du Syndicat dans les dix (10) jours de ladite entente.

5.07

Avantages, droits et privilèges :

a) Les avantages, droits et privilèges existants avant la signature de la convention, qui ne sont pas modifiés dans cette convention, ne peuvent l'être sans le consentement écrit du Syndicat, sauf si autrement prévu dans la présente convention.

b) Les parties conviennent qu'aucun nouveau droit, avantage ou privilège ne peut être acquis par un ou plusieurs salariés, après la signature des présentes, sauf s'il y a entente écrite à cet effet entre les parties.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01

Adhésion :

Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, au moment de la signature de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, pour toute la durée de la convention et, en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

6.02

Nouveau salarié :

1. - Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de son embauchage et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention et en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

2. - L'Employeur n'est pas tenu, en vertu des clauses 6.01 et 6.02.1-, de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a éliminé de ses cadres sauf s'il refuse de remplir ses obligations d'ordre monétaire envers le Syndicat et sauf dans les cas prévus à l'article 50 du Code du Travail.

3. - Les cotisations déduites au cours d'une année sont inscrites sur les formules T-4 et TP-4 de déclaration de revenu pour fins d'impôt. Lesdites formules seront remises aux salariés, dans la mesure du possible, au plus tard le 15 février de chaque année.

6.03

Retenue des cotisations :

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun des salariés.

6.03 Retenue des cotisations : (...suite)

1. - A l'occasion de la première retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, ou sur avis 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.

2. - Le Syndicat informe l'Employeur du montant de la cotisation syndicale et du droit d'entrée.

ARTICLE 7 - REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 Rendez-vous :

L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux, leur fournit les informations pertinentes concernant tout grief ou mésentente soulevé(e).

7.02 Rencontre des salariés :

L'Employeur reconnaît le droit aux représentants syndicaux de rencontrer en tout temps ses salariés sur les lieux du travail afin de s'assurer que cette convention est respectée. Les dispositions de ce paragraphe doivent être appliquées sans abus.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES - CONGE SANS SOLDE

8.01 Congé sans solde :

1. - L'Employeur convient d'accorder, après entente avec le Syndicat, un congé sans solde à tout salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical.

2. - Le salarié concerné doit aviser l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance et la période de congé sans solde doit être d'au moins un (1) mois.

3. - Le salarié en congé sans solde, continue durant cette période, d'accumuler son ancienneté et à son retour, il reprend son ancienne occupation.

4. - Lorsqu'un poste devient vacant à la suite d'un tel congé sans solde, l'Employeur doit indiquer dès l'affichage, le caractère temporaire de ladite vacance. Avant son départ, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant si l'Employeur en voit la nécessité.

8.02

Tout salarié désigné par le Syndicat pour accomplir une fonction de délégué syndical reçoit de l'Employeur un congé sans paie pour la durée de telle fonction pourvu qu'un avis de vingt-quatre (24) heures soit donné à l'Employeur ou à son représentant autorisé.

ARTICLE 9 - AFFICHAGE

9.01 L'Employeur installe un tableau d'affichage à un endroit visible, et autorise le Syndicat à afficher toute lettre d'information syndicale ou de convocation d'assemblée syndicale.

Les avis écrits de l'Employeur à ses salariés doivent être affichés dans tous les endroits où les salariés travaillent de façon à ce que ceux-ci puissent en prendre connaissance.

Dans le cas de salariés qui ne se rapportent pas le soir aux établissements de l'Employeur, situés à Granby, l'Employeur doit prendre tout autre moyen d'information qui permet d'informer les salariés impliqués.

ARTICLE 10 - DELEGUE D'ATELIER

10.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un délégué d'atelier, et un délégué additionnel par huit (8) salariés additionnels.

10.02 1. - Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical ou d'un délégué d'atelier, l'Employeur, à la demande du Syndicat, les reçoit dans ses bureaux sur rendez-vous soit pour les négociations ou le règlement des griefs ou toute autre mésentente.

2. - Le comité de négociations du Syndicat est composé d'au plus un (1) salarié nommé par le Syndicat. L'Employeur paiera un maximum de dix (10) jours de travail au taux régulier, y incluant les bénéfices marginaux, au membre dudit comité de négociations.

3. - S'il est nécessaire que le délégué d'atelier s'occupe d'un grief ou d'une mésentente ou vérifie l'application de la convention pendant les heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire, mais il doit au préalable avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat laquelle permission ne peut lui être refusée sans raisons valables et sérieuses.

ARTICLE 11 - REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 Définition :

Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou la violation de la convention ou de conditions de travail.

11.02 1. - Pour la soumission d'un grief ou d'une mésentente, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical ou d'un délégué d'atelier ou, le Syndicat, doit soumettre ledit grief par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou mésentente ou de la connaissance acquise des événements qui y ont donné lieu. La preuve de la connaissance acquise après le délai incombe à celui qui présente le grief.

2. - L'Employeur ou le Syndicat peuvent recourir aux dispositions prévues aux articles 11 et 12 de la convention.

- 11.03 Si l'Employeur ne rend pas sa décision écrite dans les quinze (15) jours ouvrables de la soumission du grief ou de la mécontente ou si le salarié ou le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur, le Syndicat peut en appeler, par écrit, et déférer le grief à l'arbitrage.
- 11.04 Grief collectif:
Lorsque plusieurs griefs ou mécontentes individuel(les) et de même nature sont soulevés(es), ils(elles) peuvent l'être par écrit commun et ils(elles) peuvent être traités(es) ensemble conformément aux dispositions des articles 11 et 12, afin de simplifier la procédure et d'éviter des répétitions.
- 11.05 Grief continuuel:
Un grief de nature continuelle peut être présenté une fois et vaut pour toutes les autres présumées violations subséquentes, si l'Employeur et le Syndicat en conviennent ainsi.
- 11.06 Entente:
Tout règlement à intervenir avant la fin de l'audition du grief ou de la mécontente devant l'arbitre doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

- 12.01 Si la méthode de règlement des griefs prévue à l'article 11 n'apporte pas de solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le délai stipulé au paragraphe 11.03. Les dispositions du Code du Travail relatives à l'arbitrage s'appliquent.
- 12.02 Pouvoirs de l'arbitre:
L'arbitre est maître de la procédure et doit juger selon les règles prévues au Code du Travail. Ses décisions sont finales et sans appel.
- 12.03 Procédure:
L'arbitre est le maître de la procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir soit de confirmer, soit d'annuler ou de modifier la décision de l'Employeur ou du Syndicat, selon le cas. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi à la suite d'une violation de la convention.

Cependant, l'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la convention.
- 12.04 Enquête:
Au cours de l'enquête, l'Employeur et le Syndicat conviennent de fournir à l'arbitre tout renseignement pertinent au litige.

12.05 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 13 MESURES DISCIPLINAIRES - NON-DISCRIMINATION

13.01 Droits de l'Employeur :

L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

13.02 Prescription de droit :

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré au dossier du salarié doit être automatiquement effacé du dossier du salarié après six (6) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou d'un tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance du manquement ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement.

13.03 Droits du salarié :

Tout grief résultant de mesure disciplinaire imposée à tout salarié peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure prévue pour le règlement et l'arbitrage des griefs (articles 11 et 12). L'arbitre, dans le cas de mesure disciplinaire, a le pouvoir soit de confirmer la position prise par l'Employeur, soit d'annuler ladite décision, soit de la modifier ou d'en substituer une autre. Dans un cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour :

1. - Maintenir la mesure disciplinaire.
2. - Réinstaller le salarié congédié ou suspendu injustement dans tous ses droits et sans perte de salaire; 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 ce remboursement de salaire;
3. - Réinstaller le salarié congédié ou suspendu dans tous ses droits avec une indemnité partielle ou sans indemnité.

13.04 Document :

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé. Le Syndicat doit être avisé par l'Employeur de toute plainte écrite contre un salarié.

13.05 Non-discrimination :

L'Employeur ne peut exercer des mesures discriminatoires contre un salarié, un représentant syndical, un délégué d'atelier, dans les cas suivants :

13.05 Non-discrimination : (...suite)

- 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 et de son appartenance politique ou de l'application de la convention.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

14.01 Définition :

L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son embauchage.

14.02 Acquisition :

Le salarié qui a effectivement travaillé trente (30) jours dans quatre-vingt-dix (90) jours pour l'Employeur, acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 14.01 et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

14.03 1. - Accumulation - conservation :

Dans le cas de maladie ou d'accident, le salarié accumule son ancienneté pour une période d'un (1) an et la conserve pendant toute la durée de son absence.

2. - Dans le cas de mise-à-pied pour manque de travail, un salarié accumule son ancienneté pour une période de dix-huit (18) mois.

3. - Déplacement à une fonction non couverte :

Un salarié déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation sans perte d'ancienneté dans un délai de trois (3) mois de ce déplacement. Après ce délai, ce salarié peut revenir à l'intérieur de l'unité de négociation; son ancienneté comprend alors la durée de ses services jusqu'à la fin du délai de trois (3) mois prévu au présent paragraphe.

14.04 Cours de perfectionnement :

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié pour une période maximale d'un (1) an afin de lui permettre de suivre un cours de perfectionnement. Dans ce cas, ce salarié conserve son droit d'ancienneté.

14.05 Liste d'ancienneté :

1. - Une liste d'ancienneté, donnant le nom, prénoms, classification et la date d'embauchage de chaque salarié est préparée par l'Employeur et affichée par lui dans les établissements de l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention; des copies en sont alors remises au Syndicat.

2. - La liste d'ancienneté est corrigée et mise à jour par l'Employeur et remise au Syndicat au cours des mois de juin et décembre de chaque année. Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur pendant une période de trente (30) jours, après quoi, l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à un nouvel affichage.

14.05 Liste d'ancienneté: (suite)

3. Les salariés peuvent contester la date de leur ancienneté s'ils la jugent inexacte dans les trente (30) jours suivant la date de l'affichage; par la suite, la liste corrigée devient la liste d'ancienneté des salariés.

14.06 Application du droit d'ancienneté:

1. - Principe général:

Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre entre autres de promotion, de permutation, de rétrogradation, de tâche vacante, nouvelle tâche, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

2. - Salarié qualifié:

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié apte à remplir les exigences normales de la tâche concernée après une période d'entraînement de quinze (15) jours ouvrables. La preuve de la compétence ou non d'un salarié incombe à l'Employeur.

Dans tous les cas, l'Employeur s'engage à fournir un entraînement minimum de quarante-cinq (45) heures dans sa nouvelle tâche.

3. - Affichage:

Dans les cas de promotion, tâche vacante ou nouvelle tâche, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et le ou les salariés qui désirent obtenir telle tâche ou telle promotion doivent postuler par écrit au cours de la période d'affichage avec copie à l'Employeur et au Syndicat.

Si le Syndicat n'a pas reçu copie de la formule d'application dans la période d'affichage, l'Employeur ne pourra tenir compte de la candidature du salarié en défaut, à moins que le Syndicat omette de dénoncer la situation dans les dix (10) jours de l'affichage.

4. - Mise-à-pied:

Dans tous les cas de mise-à-pied, l'ancienneté s'applique sur une base départementale. A cette fin, les parties reconnaissent qu'il y a quatre (4) départements, à savoir:

- a) l'atelier de réparation;
- b) la machinerie lourde;
- c) les chauffeurs de camion-malaxeur;
- d) les chauffeurs de camion-tracteur;

Durant les mois de juin à novembre inclusivement, tout salarié mis-à-pied a droit à un préavis écrit de soixante-douze (72) heures à moins que l'Employeur ne préfère lui payer une indemnité équivalente à une (1) journée normale de travail au taux régulier, auquel cas il est dispensé du préavis.

14.06

Application du droit d'ancienneté (suite)

Durant les mois de décembre à mai inclusivement, tout salarié mis-à-pied a droit à un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures à moins que l'Employeur ne préfère lui payer une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis. Cependant, tout salarié rappelé au travail pour une (1) journée de travail ou moins, n'a pas droit au préavis prévu dans cette clause mais il recevra dans ce cas au minimum une indemnité équivalente à une (1) journée normale de travail au taux régulier.

5. - Rappel au travail

Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté départementale parmi ceux qui sont mis-à-pied à condition qu'il réponde aux exigences normales de la tâche.

6. - Permutation:

Le salarié peut, dans les trois (3) mois de sa permutation, retourner à son ancienne tâche. Passés les trois (3) mois susdits, il reste titulaire de telle tâche.

7. - Retour après absence:

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention, ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut, toute autre tâche que son ancienneté lui permet à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de telle tâche.

8. - Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien les droits du salarié.

9. L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas de mise-à-pied, d'arrêt de production, d'absence pour cause de maladie ou accident ou toute autre absence autorisée par l'Employeur ou toute autre absence prévue par la convention.

10. Si le salarié, pour des raisons sérieuses, excepté pour la maladie, ne peut reprendre le travail lors de son rappel, il devra attendre le prochain rappel pour revenir à son poste. Le salarié bénéficie alors d'un délai de quarante-huit (48) heures, dans les cas de force majeure et de cause fortuite, dont la preuve lui incombe. A ce moment, il est réinstallé dans la fonction qu'il aurait été appelé à faire dans les soixante-douze (72) heures de son retour.

14.07

Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi;
2. Il est congédié pour juste cause;

14.07 Perte d'ancienneté (suite)

3. Il ne se rapporte pas au travail à l'expiration d'un permis d'absence à moins de circonstances incontrôlables;

4. Il s'absente de son travail plus de trois (3) jours ouvrables sans autorisation et sans motif valable;

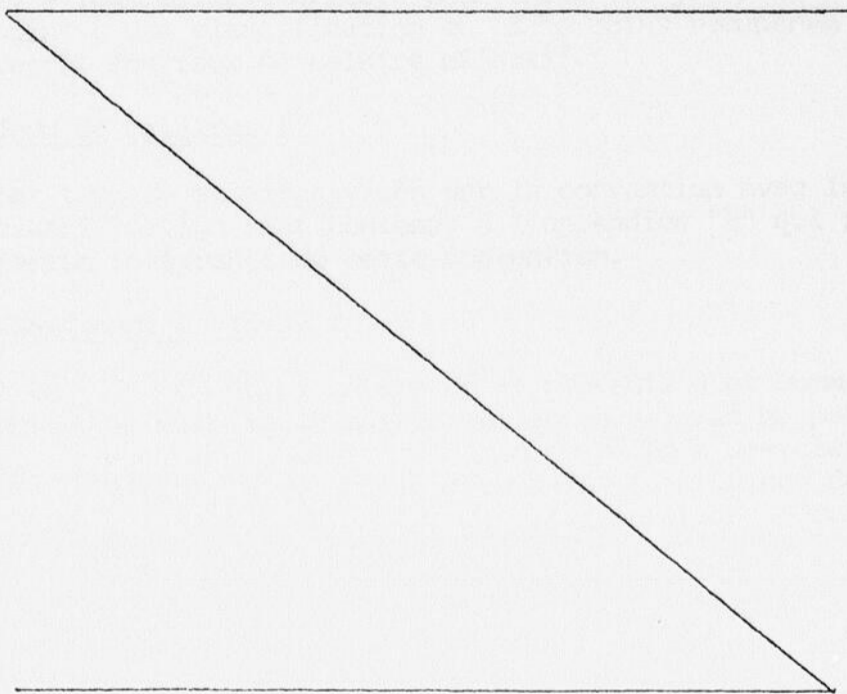
5. Il ne se rapporte pas au travail dans les sept (7) jours après avoir reçu un avis ordinaire de l'Employeur ou après avoir reçu un avis personnel écrit et recommandé de l'Employeur, à moins que le salarié pour des raisons graves soit incapable de se présenter au travail dans le délai prescrit et l'employé devra aviser l'Employeur de son intention de revenir dans les trois (3) jours après avoir reçu l'avis;

6. En cas de mise-à-pied, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les dix-huit (18) mois qui suivent la date de sa mise-à-pied;

7. En cas de maladie ou d'accident, sauf un accident de travail, ou maladie reliée au travail, au service de la compagnie, si le salarié n'est pas de retour au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent son départ;

14.08 Salarié supplémentaire:

Si des salariés supplémentaires doivent être appelés au travail, les salariés réguliers ont la garantie de faire soit leur journée régulière de travail, soit leur semaine régulière de travail selon que les salariés supplémentaires auront été embauchés pour une journée régulière de travail ou pour une semaine régulière de travail.



ARTICLE 15 - MINIMUM DE PAIE

- 15.01 Tout salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle ou cédulée et qui n'a pas été avisé du contraire au préalable, que ses services n'étaient pas requis a droit à une indemnité équivalente à quatre (4) heures de travail au taux normal.
- 15.02 Tout salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle ou cédulée et dont le travail est contremandé avant qu'il ait pu compléter quatre (4) heures de travail a droit à une indemnité jusqu'à concurrence de quatre (4) heures, au taux normal, déduction faite du temps travaillé.
- 15.03 La compagnie peut exiger, dans les cas précédents que le salarié accomplisse tout autre travail disponible jusqu'à concurrence des quatre (4) heures d'indemnité, à moins que le salarié refuse de l'accomplir auquel cas, il perd son droit à toute indemnité à l'exception de la rémunération du travail qu'il a déjà accompli.
- 15.04 Les paragraphes ci-dessus s'appliquent le samedi, le dimanche ou un jour férié, au taux applicable.
- 15.05 Un salarié rappelé au travail après son départ ou de retour au travail selon des instructions reçues avant son départ, a droit à une garantie de travail de quatre (4) heures au taux applicable, si ce travail a lieu en dehors de sa journée ou de sa semaine normale.
- 15.06 Affectation temporaire :
1. - Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail, d'une tâche ou classification comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classification reçoit le taux de salaire applicable à la classification supérieure.
 2. - Tout salarié affecté pour trois (3) jours au moins à une classification ou tâche moins rémunérée reçoit son taux de salaire effectif.
- 15.07 Taux de salaires :
- Les taux de salaires visés par la convention avec leur classification sont contenus à l'appendice "B" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 15.08 Changement de tâche :
- A la suite de la signature de la convention et comme conséquence de telle signature, aucun salarié ne peut être changé de sa classification ou tâche à une classification ou tâche comportant un salaire inférieur dans le but d'éviter de lui payer les augmentations accordées par la convention.
- Toutefois, la présente clause ne doit pas être interprétée comme prohibant les changements de tâche dans le cours normal des opérations.
- 15.09 Taux de salaire réduit :
- Aucun taux de salaire ne peut être réduit du fait de la mise en vigueur de la convention.

15.10 Paiement des salaires:

Le salaire est payable en argent ou par chèque le jeudi avant-midi de chaque semaine pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise au salarié à son lieu de travail ou au bureau de l'Employeur. Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être remise le mercredi.

15.11 Bulletin de paie:

Sur le bordereau de chèque de paie du salarié doivent figurer:

- a) nom de l'Employeur;
- b) nom et prénoms du salarié;
- c) date de la période de paie;
- d) nombre d'heures de travail régulières;
- e) nombre d'heures de travail supplémentaires;
- f) taux de salaire effectif;
- g) date du chèque;
- h) montant des avantages sociaux lorsque remis;
- i) état du salaire et des retenues;

15.12 Départ:

Lorsqu'un salarié quitte son emploi chez l'Employeur, qu'il soit congédié ou mis-à-pied, l'Employeur doit remettre à ce salarié dans les cinq (5) jours qui suivent le départ du salarié, tous les documents pertinents à son embauchage, feuillet d'assurance-chômage; la paie qui lui est due et la portion de la rémunération due pour avantages sociaux lui seront remises conformément à l'article 15.10.

15.13 Nouvelle classification:

Si une nouvelle classification ou tâche relevant de l'unité de négociation est créée par l'Employeur, ce dernier doit en aviser le Syndicat dans les cinq (5) jours suivants, et le taux de salaire attaché à celle-ci est discuté par les parties et à défaut d'entente, soumis à l'arbitrage conformément à l'article 12 de la convention dans les trente (30) jours suivants.

Cependant, entretemps, le taux de salaire attribué à la classification du salarié préposé à celle-ci est maintenu jusqu'à ce qu'entente ou décision arbitrale n'intervienne.

ARTICLE 16 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

16.01-1

La semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale de travail est de neuf (9) heures par jour du mardi au vendredi et de huit (8) heures le lundi, réparties entre 06:00 heures et 17:00 heures.

Lorsqu'occasionnellement, les heures de travail doivent débiter à six (06:00) heures au lieu de sept (07:00) heures, l'Employeur doit offrir le travail au salarié en tenant compte de l'ancienneté.

16.01-1 Heures régulières de travail (suite)

L'établissement de la semaine régulière de travail ne constitue pas pour le salarié une garantie d'heures de travail journalières ou hebdomadaires.

16.01-2

a) Les employés ont droit à une (1) heure pour le repas du midi. Cette période de repas se situe entre 11:30 heures et 13:00 heures.

b) Un employé qui, à la demande de l'Employeur, ne prend qu'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) de repas est non rémunéré pour la demi-heure ($\frac{1}{2}$) de repas qui lui est accordée. Cependant, pour la période se situant entre la signature de la convention collective et le 15 septembre 1983, cet employé reçoit alors une indemnité de \$3.00 pour son repas. Pour la période se situant entre le 16 septembre 1983 et le 15 septembre 1984, cet employé reçoit une indemnité de \$4.00 pour son repas. Pour la période s'étendant entre le 16 septembre 1984 et 15 septembre 1985, cet employé reçoit une indemnité de \$5.00 pour son repas.

c) Un employé, qui à la demande de l'Employeur, prend sa période de repas avant 11:30 heures ou après 13:00 heures est rémunéré pour la demi-heure ($\frac{1}{2}$) de repas qui lui est accordée. Cependant, un employé n'est pas obligé d'accepter de devancer ou retarder ainsi son repas.

16.02 Période de repos:

Il est accordé à tous les salariés un repos équivalent à quinze (15) minutes, sans perte de salaire, par demi-journée de travail et après chaque période de deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire.

16.03 Période de toilette:

Tout salarié a droit à cinq (5) minutes sans perte de salaire avant la fin de sa demi-journée de travail pour lui permettre de se nettoyer ou de se laver.

16.04 Réduction de travail:

Lorsqu'il y a réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas les heures régulières de travail des salariés, mais réduit plutôt le nombre de salariés de manière à ce que les salariés ayant le plus d'ancienneté complètent leur semaine régulière de travail.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Règle générale:

1. Tout travail exécuté un jour de congé annuel obligatoire, un jour férié chômé, en plus ou en-dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en-dehors des limites horaires fixées à l'article 16, est considéré comme du temps supplémentaire.

2. Le temps supplémentaire est volontaire et l'Employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse d'exécuter du travail en temps supplémentaire.

17.01 Règle générale (suite)

3. Si le salarié n'avise pas l'Employeur trois (3) heures avant la fin de sa journée normale de travail, l'Employeur prend pour acquis que le salarié est disponible pour effectuer du travail supplémentaire.

4. Le temps supplémentaire est réparti équitablement entre les salariés d'une même classification, dans un même département et exécutant le même genre de travail.

5. L'Employeur convient de donner au Syndicat, dans les sept (7) jours qui suivent la fin de chaque mois, la liste de distribution de temps supplémentaire, pour les salariés qui en ont effectué durant le mois écoulé et de faire l'affichage de ladite liste dans tous les lieux de travail.

17.02 Rémunération:

1. Les deux premières heures et demie (2½) de temps supplémentaire effectuées par un salarié en plus ou en-dehors des limites horaires quotidiennes, ainsi que les cinq (5) premières heures le samedi avant-midi, entraînent une majoration de 50% du taux de salaire effectif.

2. Le temps supplémentaire effectué en plus des heures susmentionnées ainsi que le dimanche ou les jours fériés entraîne une majoration de 100% du taux de salaire effectif.

3. Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire aux salariés, ce travail est confié d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail. S'il y a lieu de procéder autrement, ce travail est offert au salarié par ordre d'ancienneté et en respectant le principe de l'alternance.

4. Si un salarié est requis d'effectuer un travail supplémentaire après sa journée normale de travail, il lui est accordé après trois (3) heures de travail, une période de repos non rémunérée de vingt-cinq (25) minutes pour consommer un repas; le salarié reçoit alors une indemnité de \$4.00 pour la période se situant entre la signature de cette convention et le 15 septembre 1983; une indemnité de \$5.00 pour la période du 16 septembre 1983 au 15 septembre 1984; une indemnité de \$6.00 pour la période entre le 16 septembre 1984 et le 15 septembre 1985.

5. Repos journalier:

Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger.

ARTICLE 18 - PRIME

18.01 Chef d'équipe:

Tout salarié qui est chef d'équipe a droit, en plus de son salaire, à une prime de quinze cents (\$0.15) l'heure.

18.02 Equipe de nuit:

Le salarié qui travaille sur un quart autre que celui de jour reçoit une prime de quarante cents (\$0.40) l'heure.

ARTICLE 19 - AVANTAGES SOCIAUX

19.01 Congés annuels payés:

Tout salarié bénéficie chaque année de deux (2) semaines de congés annuels obligatoires payés conformément aux dispositions stipulées au paragraphe 19.04-1 et qu'il prend de la façon suivant:

L'Employeur tentera, dans la mesure du possible, de faire coïncider les vacances annuelles des salariés couverts par cette convention avec les semaines de vacances dans l'industrie de la construction.

a) Après entente avec l'Employeur quant au moment de la prise de celles-ci, le salarié ayant huit (8) ans et plus d'ancienneté peut prendre une quatrième (4e) semaine de vacances. Le salarié ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté peut prendre une troisième (3e) semaine de vacances.

b) Le calcul des vacances annuelles est inclus dans le pourcentage total des bénéfices marginaux.

19.02 Jours fériés chômés:

a) Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

1. Le Jour de l'An
2. Le lendemain du Jour de l'An
3. Le Vendredi Saint
4. La Saint-Jean-Baptiste
5. La Fête du Canada
6. La Fête du Travail
7. L'Action de Grâces
8. La veille de Noël
9. Le jour de Noël
10. Le lendemain de Noël
11. La veille du Jour de l'An

b) Les congés coïncidant avec ceux prévus au Décret de l'industrie de la construction sont observés le même jour que dans ladite industrie.

c) Un congé mobile sera ajouté pour chacune des années de la convention collective. Ce congé mobile est observé le jour où le Décret de l'industrie de la construction observe un nouveau jour férié, ou, à défaut, est observé après entente entre l'Employeur et le Syndicat et un avis de sept (7) jours sera donné.

d) Le paiement de ces jours fériés et chômés est inclus dans le pourcentage total des bénéfices marginaux.

19.03 Congés sociaux:

1. Tout salarié a droit à trois (3) jours d'absence lors du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant, de son frère ou de sa soeur.

19.03 Congés sociaux (suite)

2. Tout salarié a droit à trois (3) jours d'absence lors du décès du père ou de la mère de son conjoint.
3. Lors du décès de tout autre parent d'un salarié, un congé de trois (3) jours peut lui être accordé.
4. A l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, tout salarié a droit à un (1) jour.

19.04 Rémunération:

1. L'Employeur s'engage à verser un pourcentage total et maximum de 16% et ce pourcentage accordé doit être redistribué par le Syndicat pour: vacances annuelles, plan d'assurance-groupe, congés fériés et chômés, congés sociaux.

2. Remise de la rémunération:

La rémunération des avantages sociaux est payable à la fin de chaque mois à raison du pourcentage établi au paragraphe 19.04-1.

L'Employeur doit transmettre au Syndicat tous les mois, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, pour et à l'acquis de chaque salarié, les montants après déductions exigées par la Loi, avec une liste mentionnant: nom, prénoms, adresse ainsi que le montant net crédité à chaque salarié. L'administration de ces sommes incombe au Syndicat.

La remise par l'Employeur de ces sommes est faite par chèque à l'ordre du Syndicat et estampillé "Pour dépôt seulement".

ARTICLE 20 - ELECTIONS

Tout salarié se voit accorder trois (3) heures sans perte de salaire pour exercer son droit de vote à l'occasion d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires.

ARTICLE 21 - PERIODE LIBRE

21.01

1. La période s'étendant du vingt-quatre (24) décembre au deux (2) janvier inclusivement est appelée "période libre".
2. Si l'Employeur requiert les services de certains salariés durant cette période, il doit l'offrir aux salariés par ordre d'ancienneté départementale. Si l'Employeur ne reçoit pas de réponse(s) favorable(s), il peut appeler au travail le(s) salarié(s) en commençant par le moins ancien parmi ceux apparaissant sur la liste de paie active immédiatement avant ladite période; ceux-ci ne peuvent refuser.

ARTICLE 22 - MECANICIEN

22.01 Mécanicien 1^{ère} classe :

Le mécanicien 1^{ère} classe doit connaître le fonctionnement des véhicules moteurs à combustion interne, c'est-à-dire qu'il doit connaître le but, la construction générale et les principes de fonctionnement des unités et accessoires qui peuvent entrer dans la construction de ces véhicules moteurs.

Il doit aussi avoir la compétence et la pratique nécessaires pour lui permettre de diagnostiquer, réparer et maintenir en bon ordre tout unité ou accessoire nécessaire au fonctionnement de ces véhicules moteurs.

22.02 Mécanicien 2^{ème} classe :

Le mécanicien 2^{ème} classe doit avoir les connaissances de base sur le fonctionnement des véhicules moteurs à combustion interne.

Il exécute son travail sous la surveillance d'un mécanicien 1^{ère} classe ou à défaut, sous la surveillance de l'Employeur.

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

23.01 Obligation de l'Employeur :

1. - 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.

2. - En vue de promouvoir la sécurité au travail, les salariés conviennent de se conformer aux lois des établissements industriels et commerciaux de la Province de Québec.

3. - L'Employeur et le Syndicat conviennent de former, dans les quinze (15) jours de la signature des présentes, un Comité paritaire de santé et sécurité au travail.

Ledit Comité se réunit durant les heures de travail et aucun salarié, délégué ou non, ne subit de perte de salaire pendant ses rapports avec le Comité.

Le rôle du Comité est celui prévu par la Loi sur la santé et sécurité au travail.

23.02 Lieu et installation d'utilité :

L'Employeur doit aménager un endroit convenable et chauffé dans ses usines pour permettre aux salariés de prendre leur repas.

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

- 23.04 L'Employeur doit fournir aux salariés travaillant sur les lieux des installations ou usines de l'eau potable fraîche et froide dans des contenants hygiéniques à l'abri de la poussière et facile d'accès.
- 23.05 Vêtements spéciaux:
1. L'Employeur fournit gratuitement aux salariés et entretient à ses frais tout vêtement spécial ou équipement sécuritaire dont il exige le port ou l'usage. Le salarié signe un document reconnaissant qu'il reçoit ces effets et doit remettre les effets usagés pour en recevoir de neufs.
 2. Le remplacement de tel vêtement spécial ou équipement sécuritaire se fait aux frais de l'Employeur, sauf si le salarié les perd, dans lequel cas ce dernier les remplace à ses frais.
 3. L'Employeur doit fournir gratuitement, lorsque les conditions de travail l'obligent, l'équipement nécessaire, tel que: bottes de caoutchouc, habit de caoutchouc, gants, casques de sécurité, lunettes de sécurité.
 4. L'Employeur fournit gratuitement un service de salopettes à tous les salariés qui travaillent au garage.
 5. Nonobstant ce qui précède, au lieu de fournir les bottines de sécurité, l'Employeur fait remise d'une somme de cinquante dollars (\$50.00) par année de calendrier, payable lors de la première semaine d'embauche dans l'année de calendrier.
- 23.06 Conditions dangereuses:
- Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail dans les conditions où les règles de sécurité prévues à la convention ne sont pas observées par l'Employeur ou dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger.
- 23.07 Véhicules:
- L'Employeur doit munir chacun de ses véhicules de tous les instruments de sécurité prescrits par la loi.
- 23.08 Objets lourds:
- Aucun salarié n'est requis de soulever ou de transporter des objets dépassant une pesanteur raisonnable.
- 23.09 Accident de travail:
- Le salarié qui subit une blessure au travail doit en aviser la personne en charge des opérations; celle-ci doit panser l'accidenté dans les cas mineurs. Dans les autres cas, il doit demander l'assistance d'un médecin et faire transporter, par ambulance, l'accidenté à l'hôpital, le tout aux frais de l'Employeur. Le salarié reçoit son plein salaire pour la journée de l'accident.
- A la demande d'un salarié qui a été absent du travail pour plus d'une semaine par suite d'un accident qui lui donne droit à des indemnités de la Commission des Accidents de Travail du Québec, l'Employeur peut lui faire des avances sur le montant de ces indemnités. Ces avances ne devront pas excéder 90% du salaire net

23.09 Accident de travail (suite)

et ne peuvent tarder de plus de trente (30) jours si l'accident est relié à l'exercice des fonctions du salarié. Ces avances n'excéderont pas une période de deux (2) mois, et en retour, le salarié signe tout document jugé nécessaire pour assuré à l'Employeur le remboursement de ces avances, en particulier auprès de la Commission des accidents de travail.

23.10 Si un salarié s'absente en cas de maladie, l'Employeur en est avisé normalement une demi-heure avant le début du travail.

ARTICLE 24 - FRAIS DE DEPLACEMENT

24.01 a) Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, doit se déplacer d'un endroit à un autre durant les heures de travail, est rémunéré pendant le temps requis comme s'il était au travail. Si le salarié doit utiliser son auto, il reçoit une allocation de vingt cents (\$0.20) du kilomètre parcouru;

b) En-dehors des heures normales de travail, le salarié qui, à la demande de l'Employeur, utilise son automobile reçoit une allocation de vingt cents (\$0.20) du kilomètre parcouru.

ARTICLE 25 - SOUS-CONTRATS

25.01 Les parties à la convention reconnaissent que la saine administration de l'entreprise de l'Employeur peut requérir l'exécution de travaux par les salariés de l'Employeur ou par l'adjudication de contrats.

25.02 Cependant, l'Employeur, dans ses efforts continus pour améliorer davantage son organisation, ses méthodes et ses techniques de travail, s'efforcera de diminuer le nombre desdits contrats.

25.03 En tenant compte de ce qui précède, l'Employeur convient que, s'il y a en disponibilité des salariés qualifiés et possède en disponibilité l'outillage et les services nécessaires pour accomplir, dans le temps requis, tout travail régi par la convention, ledit travail sera exécuté par des salariés régis par la convention.

25.04 Il est de plus convenu que l'adjudication d'un contrat n'a pas comme conséquence directe le congédiement ou la mise-à-pied d'un salarié.

25.05 Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une restriction au droit de l'Employeur d'acheter du matériel, des matériaux, de l'outillage ou des pièces d'outillage pour l'exploitation de son entreprise non plus qu'une restriction à la juridiction du certificat d'accréditation.

ARTICLE 26 - DIVERS

- 26.01 Un salarié qui est assigné comme juré dans une cause peut s'absenter de son travail sans perte de salaire après en avoir fait la preuve et avisé le directeur du personnel. L'Employeur s'engage à verser au salarié la différence entre le montant d'une journée normale de travail et le montant qui lui est versé pour agir comme juré et ce, pour chaque jour qu'il est requis d'agir comme tel.
- 26.02 A compter de la signature des présentes, les nouveaux camions et équipements sont distribués aux salariés suivant l'ordre de leur ancienneté départementale. Lorsqu'un salarié a exercé ce privilège à l'endroit d'un nouveau camion ou d'un nouvel équipement, il ne pourra se prévaloir du même privilège pour une durée de trois (3) ans.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

- 27.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1985.

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

GRANBY, ce 12 ième jour de octobre 1983.

SYNDICAT INDUSTRIEL DES TRAVAIL-
LEURS DE LA CONSTRUCTION DE
MONTREAL (C.S.D.)

BETON ST-PAUL, UNE DIVISION DE
CANFARGE LTEE

J.-B. Robitaille

R. J. Lussier

Michel Ponthusand

[Signature]

[Signature]

[Signature]

APPENDICE "A"

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN D'OEUVRE

PROVINCE DU QUÉBEC
RÉGION DE MONTRÉAL

DOSSIER: 15608-2
REQUÊTE: 2760-72

SYNDICAT INDUSTRIEL DES TRAVAILLEURS
DE LA CONSTRUCTION DE MONTRÉAL
(C.S.D.)

ASSOCIATION REQUÉRANTE

-ET-

EQUIPEMENT & CONSTRUCTION
BROMONT INC.

EMPLOYEUR

ACCREDITATION

L'association ci-dessus par requête en date du 3 septembre 1972 adressée au commissaire-enquêteur en chef demande l'accréditation pour le groupe de salariés suivant:

" Tous les salariés à l'exception des employés de bureau et des vendeurs."

JE SOUSSIGNE APRES ENQUÊTE ET ÉTUDE CONSTATE:

- 1) que l'association ci-dessus jouit du caractère représentatif requis;
- 2) qu'il y a accord entre l'employeur et l'association sur l'unité de négociation et sur les personnes qu'elle vise.

POUR CES MOTIFS, EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE L'ASSOCIATION CI-DESSUS POUR LE GROUPE DE SALARIÉS SUIVANT:

"Tous les salariés à l'exception des employés de bureau et des vendeurs"

DE: EQUIPEMENT & CONSTRUCTION
BROMONT INC.
EMPLOYEUR

1050, Principale, Granby.

ETABLISSEMENT (S) VISE (S)

1050, Principale, Granby

(Signature)

Pierre A. Joly
Enquêteur

MONTRÉAL, ce 25^e jour de septembre 1972.

APPENDICE B

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE MINIMA (E.C.B.)

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>82-12-31</u>	<u>83-01-01</u>	<u>83-09-17</u>	<u>84-09-17</u>
Conducteur de bétonnière et conducteur de camion-tracteur	10,10 \$	10,61 \$	11,14 \$	11,70 \$
Grutier (garage) ** et mécanicien - 1ère classe	10,70	11,24	11,80	12,39
Mécanicien - 2e classe	10,40	10,92	11,47	12,04

** Lorsque le grutier exécute des travaux régis par le décret de l'industrie de la construction, le taux de salaire stipulé par le décret s'applique.

APPENDICE " B " (suite)

INDEXATION DES SALAIRES AU COUT DE LA VIE

- A) Une prime d'indexation au coût de la vie basée sur l'indice des prix à la consommation publié par Statistiques Canada (1971:100) indice global, sera accordée au salarié.
- B) Ce mécanisme d'indexation ne sera pas déclenché tant que l'augmentation du salaire accordée le 16 septembre 1982, le 16 septembre 1983, le 16 septembre 1984, n'aura pas été dépassée par le pourcentage de l'augmentation de l'indice des prix aux consommateurs.
- C) Pour les fins de l'application du mécanisme les trimestres sont les suivants:
1. du 30 septembre 1982 au 31 décembre 1982
 2. du 1er janvier 1983 au 31 mars 1983
 3. du 1er avril 1983 au 30 juin 1983
 4. du 1er juillet 1983 au 30 septembre 1983
 5. du 1er octobre 1983 au 31 décembre 1983
 6. du 1er janvier 1984 au 31 mars 1984
 7. du 1er avril 1984 au 30 juin 1984
 8. du 1er juillet 1984 au 30 septembre 1984
 9. du 1er octobre 1984 au 31 décembre 1984
 10. du 1er janvier 1985 au 31 mars 1985
 11. du 1er avril 1985 au 30 juin 1985
 12. du 1er juillet 1985 au 15 septembre 1985.
- D) Cette prime sera payable à la fin de chaque trimestre suivant son entrée en vigueur et paiera \$0.01 d'augmentation par heure pour chaque 0.25 point d'augmentation de l'indice du trimestre qui vient de s'écouler. Cette formule demeurera en vigueur jusqu'au 15 septembre 1985.
- E) La présente indexation dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistique Canada dans la forme et la base actuelle (1971:100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme et/ou la base de l'indice sera changée, les parties essaient de modifier cette annexe ou si elles ne s'entendent pas, demandent à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui devient applicable à compter de la date d'ajustement appropriée et par la suite.
- F) La présente annexe ne peut servir à baisser les taux de salaire de l'Annexe "B".
- G) Les montants d'indexation ne sont pas incorporés dans les taux de salaires apparaissant dans l'Annexe "B".
- H) A chaque anniversaire de l'entrée en vigueur de la convention collective, le même processus se répète pour l'année qui suit.