

NOM

NO

01460-5

C.A.E. 870 NO.CONV. 14605
AFFIL. 6 NB.EMPL. 10
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 25520 50
PERS.VIS.13 NO.ACC. M16843003
DATE ENR.841203



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

A-N(17412-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 0 0 2 6

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 01460-5

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-16843-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-09-10	84-09-13		84-01-01	85-12-31	10	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National des Employés de Carrière Hébert Inc (CSN) Section Sablière 180 rue Acadie Sherbrooke, Québec J1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Carrière Hébert Incc. Chemin Dunant Route Rurale No 1 North Hatley, Québec JOB 2C0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Denis Gagnon, Conseiller Syndical Fédération de la Métallurgie 180 rue Acadie Sherbrooke, Québec J1H 2T3	E.V. Sandhill Cookshire Région <u>05-00</u> Activité <u>0870(4)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit: Syndicat des employés de Carrière Hébert Inc (CSN) (Section Sable Lavé Inc) et l'adresse de l'employeur figure comme suit: Rock Forest Québec JOB 2J0 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Diane Lauzon/ms <i>DL</i>	84-10-05

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: CARRIERE HEBERT INC.,
Route Kurafe no 1,
North Hatley, Que.,
JOB 200

ci-après appelé "L'Employeur".

ET : SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE CARRIERE HEBERT INC. (CSN).,
SECTION: SABLIERE
180, rue Acadie
Sherbrooke, Que.,
J1H 2T3

ci-après appelé "Le Syndicat".

* * * * *

ARTICLE 1 - DEFINITION

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

1.02 Employeur
Dans la présente convention collective le mot "Employeur" signifie "CARRIERE HEBERT INC."

1.03 Salarié
Tout salarié au sens du code du travail et régi par l'accreditation syndicale émise selon le code du travail.

1.04 Grève et lock-out
Les mots "grève et "lock-out" ont le sens qui leur est donné par le Code du travail de la province de Québec.

mf
84 SEP 13 11:29
RECEIVED
MESSAGING

1.05 Heures de travail

Non seulement les heures ou fractions d'heure où, en fait, un salarié travaille, mais encore celle(s) où il est à la disposition de l'Employeur et obligé d'être présent sur les lieux de travail, ainsi que les heures ou fraction(s) d'heures qui s'écoulent entre l'heure à laquelle on lui donne du travail.

1.06 Taux de salaire effectif

Le taux de salaire spécifié à l'annexe "A" de la présente 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.

1.07 Convention

La présente convention collective de travail.

1.08 Représentant syndical

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application de la convention, le tout tel que ci-après déterminé à l'article 8.

1.09 Contremaître

Toute personne ayant l'autorité de diriger, de contrôler et de surveiller tout salarié sous sa charge qui ne doit exécuter aucun travail manuel fait par les salariés régis par la convention excepté pour fins d'entraînement ou en cas d'urgence.

ARTICLE 2 - JURIDICTION ET ACCREDITATION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat National des Employés de Carrière Hébert Inc. (CSN), Section: sablière, comme étant le seul et unique agent négociateur et mandataire aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés, au sens du Code du Travail, visés par l'accréditation émise par le service du droit d'association du ministère du travail du Québec le 2 novembre 1973 et le 6 mars 1978.

- 2.02 Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil, d'ordre fédéral ou provincial, est non avenue, mais n'affecte pas pour autant la validité des autres dispositions de cette convention; telle disposition sera renégociée pour la rendre conforme.

ARTICLE 3 - BUT

- 3.01 La présente convention est conclue dans le but de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et d'emploi, comprenant la sécurité.
- 3.02 Aussi de déterminer les droits respectifs des deux parties et à l'occasion, de régler les griefs pouvant surgir pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 4 - DROITS DE GERANCE

- 4.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et de gérer son entreprise selon ses droits et obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.
- 4.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'Employeur, du Syndicat, des salariés, en vertu de quelque loi applicable, présente, future, fédérale ou provinciale.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, régi par la présente convention au moment de la signature des présentes, doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, et ce, pendant toute la durée de cette convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de cette convention.

- 5.03 Les salariés ayant acquis leur droit d'ancienneté et apparaissant sur la liste de rappel au travail doivent, avant de reprendre leur travail, se conformer aux dispositions des paragraphes 5.01 et 5.02.
- 5.04 L'Employeur n'est pas tenu, en vertu du présent article, de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a suspendu ou expulsé de ses cadres. Toutefois, ledit salarié demeure soumis à la retenue syndicale prévue à l'article 6.
- 5.05 Dans les cas d'embauchage, l'Employeur a le privilège de se procurer la main-d'oeuvre au Syndicat.

ARTICLE 6 - RETENUE SYNDICALE

- 6.01 Comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, tout salarié assujéti à la présente convention doit signer la formule d'autorisation de retenue syndicale, autorisant l'Employeur à déduire les droits d'entrée et le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. L'Employeur doit faire signer telle autorisation au salarié en même temps que la formule d'embauchage et toutes autres formules requises par la loi.
- 6.02 L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, comme condition d'emploi ou du maintien de son emploi, la cotisation syndicale dont le montant est fixé par le Syndicat. A l'occasion de la première retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, ou sur avis du Syndicat à l'Employeur de réinstallation d'un ancien membre, l'Employeur retient le montant du droit d'entrée exigé par le Syndicat.
- Le Syndicat informe l'Employeur du montant de la cotisation syndicale et du droit d'entrée.
- 6.03 La cotisation syndicale totale est prélevée sur les gains des salariés pour toute semaine ou partie de semaine au cours de laquelle le salarié est à l'emploi de l'Employeur.
- 6.04 Entre le premier et le vingtième jour du mois qui suit celui au cours duquel les cotisations ont été prélevées des gains des salariés, l'Employeur remet au trésorier du Syndicat les cotisations avec la liste des noms et métiers des salariés et du montant perçu de chacun d'eux.

L'Employeur communique également au syndicat la liste de noms des nouveaux salariés ainsi que de ceux qui ont été congédiés ou mis à pied.

ARTICLE 7 - ACTIVITES SYNDICALES - AFFICHAGE

7.01 Droit

A la demande du Syndicat, l'Employeur doit accorder un congé sans solde au salarié désigné par le Syndicat pour assister à un congrès, à une session d'étude ou autres activités syndicales pourvu qu'un avis de 2 jours ouvrables soit donné à l'Employeur et de 7 jours dans le cas d'un congrès.

7.02 Comité de négociation

Un (1) membre du comité de négociation du Syndicat pourra rencontrer les représentants de l'Employeur pendant les heures régulières de travail afin de procéder à la négociation du renouvellement de la présente convention collective. L'Employeur paiera 100% du salaire du salarié ci-haut mentionné au taux régulier et ce, pour 3 séances de négociations directes et de 2 séances de conciliation.

7.03 L'Employeur installe un tableau d'affichage vitré et fermé à clef dans chaque centre d'opération et autorise le Syndicat à distribuer toute lettre d'information et de convocation à ses membres et autorise l'affichage dans ses ateliers. L'Employeur et le Syndicat ont chacun une clef du tableau. Le Syndicat ne doit en aucun temps se servir de ce tableau pour faire de la mauvaise publicité ou pour afficher tout autre avis qui serait préjudiciable à l'Employeur.

7.04 Toute entente particulière entre un salarié et/ou le Syndicat et l'Employeur contraire à la présente convention n'est valide que si elle est ratifiée par le Syndicat ou l'exécutif du Syndicat.

ARTICLE 8 - REPRESENTANTS SYNDICAUX

8.01 L'Employeur ou son représentant autorisé reçoit sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux, (conseillers techniques, officiers du Syndicat), leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la présente convention.

Sur rendez-vous avec le gérant ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat pourra voir la liste de paie des salariés soumis à la présente convention.

8.02 L'Employeur reconnaît le droit aux représentants syndicaux, (conseillers techniques ou officiers autorisés du Syndicat), de visiter en tout temps ses ateliers afin de s'assurer que cette convention est respectée, pourvu que cela ne dérange pas les opérations normales.

8.03 Pour des raisons de sécurité, lesdits représentants syndicaux doivent aviser le surintendant ou le contremaître ou tout autre représentant officiel de l'Employeur lorsqu'il se présente sur les lieux d'exécution des travaux.

ARTICLE 9 - AGENTS DE GRIEFS

9.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un agent de griefs par département ou groupement de départements si la chose est possible et, selon le cas, dans chaque centre d'opérations. Le nombre maximum des agents de griefs ne doit cependant pas excéder 2.

9.02 Lorsque l'Employeur ou son représentant convoque un salarié, un agent de griefs ou les deux, à son bureau pendant les heures de travail, pour les fins de discuter un grief ou pour toutes autres fins d'application de la convention collective ou d'administration, ledit salarié ne perd aucun salaire pour le temps ainsi dépensé, et il peut être accompagné d'un représentant syndical.

9.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la Convention, le Syndicat convient de transmettre, par écrit, à l'Employeur, une liste à jour de ses agents de griefs et de ses officiers. Subséquentement, le Syndicat convient d'informer, par écrit, l'Employeur de toute modification à ladite liste dans les trente (30) jours de tel changement.

L'Employeur dans le même délai précité, convient de transmettre, par écrit, au Syndicat la liste de ses représentants; le Syndicat sera informé de tout changement dans les trente (30) jours de tel changement.

9.04 L'Employeur doit aviser le Syndicat par écrit à l'occasion de toute mesure disciplinaire prise contre un salarié.

9.05 Les agents de griefs peuvent s'absenter de leur travail en ayant obtenu au préalable la permission du contremaître; celle-ci ne leur sera pas refusée sans motif valable.

ARTICLE 10 - MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

10.01 Toute mésentente relative à l'application de la présente convention est sujette à la procédure de grief et à l'arbitrage.

10.02 Pour la formulation d'un grief, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical ou d'un agent de griefs, soumet ledit grief par écrit au contremaître ou à son représentant autorisé dans les 10 jours ouvrables de la naissance dudit grief 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.

Le contremaître doit donner sa réponse par écrit dans les 5 jours ouvrables suivant.

10.03 Si le salarié n'est pas satisfait de la décision du contremaître ou si le contremaître fait défaut de rendre réponse dans les 5 jours ouvrables, le grief est référé à l'arbitrage.

10.04 Cette référence à l'arbitrage doit être faite par avis écrit adressé à l'Employeur dans un délai de 15 jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à l'article 10.02, deuxième paragraphe.

10.05 Grief Collectif

Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature ou lorsqu'il s'agit d'un grief sur l'interprétation ou l'application de la présente convention collective, le Syndicat peut faire un grief ou un grief collectif, selon le cas, et le soumettre directement au président de la compagnie ou son représentant autorisé.

- 10.06 Si le président ou son représentant autorisé, selon le cas, ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les 5 jours ouvrables suivant, le grief est référé à l'arbitrage.
- 10.07 Le Syndicat peut, en tout temps, demander à son conseiller syndical de participer à toute discussion sur tout grief.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE

- 11.01 Dans les 10 jours ouvrables de l'avis de référence à l'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du travail de procéder à la nomination de l'arbitre.
- 11.02 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales entre le Syndicat et l'Employeur.
- 11.03 Témoin à l'arbitrage
Tout salarié appelé par l'Employeur à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage et qui est appelé à rendre témoignage, peut s'absenter sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention, en autant que son témoignage soit requis pendant ses heures normales de travail.
Il en sera de même pour tout salarié appelé par le Syndicat, si les séances d'arbitrage se tiennent à l'usine.
- 11.04 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à l'usine et seront publiques. Dans l'impossibilité de faire les séances d'arbitrage à l'usine, elles le seront dans un lieu convenu entre les parties.

ARTICLE 12 - POUVOIR DE L'ARBITRE

- 12.01 L'arbitre devra rendre sa décision dans les 30 jours de sa nomination. Ce délai peut être prolongé du consentement commun des parties.
- 12.02 L'arbitre possède les pouvoirs qui lui sont reconnus par le code du travail. Il ne peut changer, altérer, ajouter, soustraire, écarter ou amender aucune clause ou aucune prescription de la présente convention ni lui substituer quoique ce soit non plus que de rendre une décision inconciliable avec les termes de ladite convention.

- 12.03 Dans les cas de congédiement, l'arbitre peut confirmer ou annuler ledit congédiement ou changer tel congédiement en suspension avec ou sans compensation ou compensation partielle.
- 12.04 Dans tous les cas de réprimande ou de suspension, l'arbitre a juridiction pour:
- 1.- maintenir ou annuler la réprimande ou la suspension, ou les modifier;
 - 2.- réinstaller le salarié suspendu dans tous ses droits avec ou sans indemnité ou avec indemnité partielle.
- 12.05 Toute décision arbitrale est finale et lie les parties et doit être exécutée dans les 15 jours de sa réception par lesdites parties.
- 12.06 Les délais prévus à la procédure de griefs doivent être observés, mais les parties, d'un commun accord qui doit être constaté par écrit, peuvent y déroger.
- 12.07 Toute décision, constatée par écrit, que peuvent prendre le Syndicat et l'Employeur à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, sera finale, exécutoire et liera l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés et aura la même valeur que si elle serait rendue par l'arbitre.
- 12.08 Si une partie conteste la décision devant tout autre tribunal, la sentence s'applique quand même, sauf s'il y a lieu, quant au paiement de l'indemnité pendant une période pour laquelle l'arbitre aurait ordonné le paiement d'une indemnité, aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou l'autre des parties n'en aura pas décidé autrement. En cas de réintégration forcée d'un salarié par suite d'une décision d'un arbitre contre laquelle l'une ou l'autre des parties aura soulevé une contestation devant un autre tribunal, la période qui pourrait s'écouler entre la décision arbitrale et la décision sur le dernier recours exercé par l'une ou l'autre des parties ne servira en aucun cas à l'acquisition d'ancienneté aux termes de l'article 13.04 de la présente convention collective.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

- 13.01 L'Employeur accepte le principe de l'ancienneté et l'appliquera selon les dispositions des articles qui suivent.

13.02 L'ancienneté est définie comme étant la durée de service continu chez l'Employeur depuis la dernière date d'embauchage du salarié.

13.03 a) L'ancienneté telle que décrite ci-haut, sera consignée sur une liste indiquant l'état de l'ancienneté du salarié dans le groupe et classification où il travaille, ainsi que l'état de son ancienneté dans les autres groupes et classifications s'il y a lieu, et constituera l'ancienneté de groupe et classification reconnue par l'Employeur et le Syndicat.

Cette liste sera préparée et affichée dans les établissements de l'Employeur et copies en seront remises au Syndicat au plus tard 30 jours de calendrier après la signature de la présente convention collective.

b) Les salariés pourront contester la date de leur ancienneté s'ils la jugent inexacte dans les 30 jours de calendrier suivant la date de l'affichage; par la suite, la liste corrigée deviendra la liste officielle d'ancienneté des salariés et nul changement ne pourra y être apporté.

c) Les listes d'ancienneté sont corrigées et mises à jour de façon à être annexées à la présente convention. Subséquentement, lesdites listes sont revues, corrigées, affichées et remises au Syndicat tous les 6 mois, s'il y a changement ou modification.

13.04 Période d'essai

Le salarié qui a effectivement travaillé 45 jours dans 90 jours pour l'Employeur, acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 13.02 et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

Durant cette période d'essai, le salarié est assujéti aux dispositions de la présente convention sauf qu'il ne peut recourir à la procédure de griefs dans les cas de mesures disciplinaires, mise-à-pied, promotion, transfert, rétrogradation.

ARTICLE 14 - APPLICATION D'ANCIENNETE

14.01 Pour fins d'application du principe d'ancienneté, il y a 2 groupes à l'intérieur desquels existent différentes classifications. L'ancienneté s'appliquera à l'intérieur de ces groupes et par classification. Ces groupes et classifications sont définis à l'annexe "B" de la présente convention.

14.02

Affichage

Dans tous les cas d'occupation vacante qui doit être comblée ou d'occupation nouvellement créée, l'Employeur convient d'afficher pendant au moins 5 jours ouvrables telle occupation; copie de cette affiche sera remise au Syndicat; cet avis doit indiquer le titre du poste, le quart de travail et le salaire.

Tout salarié couvert par la présente convention collective quels que soient son groupe et sa classification, qu'il soit mis à pied ou non, peut faire application par écrit dans ce délai. Durante cette période d'affichage, l'Employeur peut combler temporairement cette vacance sans avoir à recourir aux règles d'ancienneté.

14.03

Occupation vacante

Dans tous les cas d'occupation vacante, tel que, sans limiter la généralité de ce qui suit, promotion, transfert, nouvelle occupation, la préférence est d'abord donnée au salarié qui appliquera dans son groupe et qui possède l'ancienneté et les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche.

A défaut de mise en candidature dans le groupe concerné ou à défaut de candidat possédant les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la tâche dans le groupe concerné, la préférence est donnée au salarié qui a le plus d'ancienneté dans les autres groupes en autant qu'il possède les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche.

A défaut de mise en candidature dans les autres groupes, la préférence est donnée au salarié du secteur carrière qui a appliqué pour le poste et qui possède l'ancienneté et les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche.

14.04

Entraînement

Si parmi ceux qui ont fait application personne n'est capable de remplir les exigences normales de la tâche, l'Employeur peut accorder, suivant l'ancienneté, une période d'entraînement de 45 jours pour déterminer si un salarié a les aptitudes nécessaires pour exécuter ladite occupation avant d'embaucher un nouveau salarié.

14.05

Changement de groupe

Dans tous les cas de changement de groupe à la suite de l'application des règles d'ancienneté, le salarié concerné continue d'accumuler l'ancienneté dans son ancien groupe et acquiert l'ancienneté courue dans le nouveau groupe pendant les 18 premiers mois. Durant cette période, le

14.05 (suite) salarié a le choix de retourner dans son ancien groupe ou de demeurer dans le nouveau groupe. S'il demeure dans le nouveau groupe, il conserve l'ancienneté acquise dans ce groupe avec effet rétroactif pour telle ancienneté à la date où il a commencé à remplir telle fonction. S'il retourne dans son ancien groupe, il le fait sans perte d'ancienneté du fait qu'il continuait d'accumuler de l'ancienneté dans ce même groupe.

14.06 Mise à pied

Dans les cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied doit affecter de la façon suivante:

- a) dans la classification où survient la mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté en sera affecté;
- b) cependant, l'Employeur doit, avant d'effectuer la mise à pied, fournir au salarié concerné du travail à toute autre occupation dans son groupe, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche et qu'il ait plus d'ancienneté dans son groupe que le salarié qui occupe cette tâche;
- c) exceptionnellement, si un salarié a accumulé de l'ancienneté dans plus d'un groupe, il peut déplacer, lors d'une mise à pied, un salarié d'un groupe où il a accumulé de l'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche et qu'il ait plus d'ancienneté dans cet autre groupe que le salarié qui occupe cette tâche;
- d) Dans tous les cas de mise à pied causés par un arrêt planifié, total ou partiel, des opérations, l'Employeur avisera le(s) salarié(s) concerné(s) au moins 5 jours ouvrables à l'avance.

14.07 Rappel

Le rappel au travail à la suite d'une mise à pied se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied et selon les mêmes règles.

14.08 Le défaut de faire application sur une occupation vacante ou le fait de refuser une promotion ou un transfert ou une nouvelle occupation offerte par l'Employeur, n'affecte en rien les droits ultérieurs du salarié.

- 14.09
- a) Le salarié continue à accumuler son ancienneté dans les cas suivants:
 - 1.- mise à pied n'excédant pas 12 mois consécutifs;
 - 2.- absence pour cause de maladie ou accident n'excédant pas 18 mois consécutifs;
 - 3.- absence pour cause de maladie ou accident reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
 - b) Le salarié conservera son ancienneté sans l'accumuler dans les cas suivants:
 - 1.- mise à pied excédant 12 mois mais n'excédant pas 18 mois.

14.10 Tout employé couvert par cette convention qui va effectuer du travail pour l'Employeur, non couvert par la présente convention, continue d'accumuler son ancienneté et conserve ses droits d'ancienneté tel que prévu dans le présent article.

ARTICLE 15 - PERTE D'ANCIENNETE

- 15.01 Un salarié perd son ancienneté:
- a) s'il abandonne volontairement son travail;
 - b) S'il est congédié pour juste cause et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision de l'arbitre;
 - c) s'il est mis à pied pour une période de 18 mois consécutifs ou plus;
 - d) s'il fait défaut de revenir au travail dans les 5 jours ouvrables de son rappel sauf dans les cas forfuits et de force majeure dont la preuve lui incombe. Une lettre recommandée est expédiée au salarié dont copie est transmise en même temps au Syndicat;
 - e) absence pour maladie ou accident excédant 18 mois consécutifs (sauf dans les cas d'accident de travail) à moins d'entente écrite à l'effet de prolonger cette période entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 16.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour des raisons valables. Dans chacun de ces cas, l'Employeur doit justifier, par écrit, les raisons qui le motivent et doit en remettre une copie au salarié et au Syndicat.
- 16.02 Tout salarié réprimandé, suspendu ou congédié injustement peut soumettre un grief selon les dispositions prévues aux articles 10, 11 et 12 de la présente convention.
- 16.03 Tout reproche et tout avis disciplinaire datant de plus de 9 mois doit être effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement.
- 16.04 L'Employeur peut faire des règlements concernant l'ordre et la discipline.
De tels règlements doivent être affichés sur les tableaux prévus à cette fin.
- 16.05 Dans le cas de mesures disciplinaires contre un salarié, l'Employeur doit le faire dans les 10 jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance acquise des événements qui y ont donné lieu.
- 16.06 En cas d'infraction à la discipline, l'Employeur devra donner, en présence d'un agent de grief ou d'un témoin, un avis verbal des motifs de l'infraction. Confirmation écrite de cet avis est remise au Syndicat le jour même. L'avis peut être contesté selon la procédure établie aux articles 10 et 11 de la présente convention.
- 16.07 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 17 - MINIMUM DE PAIE

- 17.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières, au début d'une demi-journée de travail sans avoir été avisé la journée précédente de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à 4 heures de travail à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail.
Le présent article ne s'applique pas dans les cas d'intempérie ou de force majeure en autant que le salarié est prévenu environ 45 minutes avant le début du quart de travail.

- 17.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail et après avoir quitté l'établissement, il doit être payé pour un minimum de 3 heures de travail, au taux de salaire qui s'applique, ceci pour chaque appel, à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail.
- 17.03 Si la carte de temps de l'employé est poinçonnée "in" après l'heure exacte d'arrivée, le temps sera calculé au plus proche quart d'heure suivant.
- Si la carte est poinçonnée "out" en tout temps outre que l'heure exacte du temps régulier d'arrêt, le temps pour la paye sera calculé au plus proche quart d'heure antérieur au temps enregistré.
- Le temps supplémentaire sera calculé au plus proche quart d'heure.

ARTICLE 18 - AFFECTATION TEMPORAIRE

- 18.01 Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail, d'une classification comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classification et si ce travail dure une journée entière, il reçoit le taux de salaire applicable à la classification supérieure.
- 18.02 Tout salarié affecté temporairement à une classification ou tâche moins rémunérée reçoit le taux de salaire applicable à sa classification, sauf dans les cas d'application d'ancienneté.

ARTICLE 19 - SALAIRES

- 19.01 Les taux de salaires visés par la présente convention avec leur classification sont contenus dans l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 19.02 A la suite de la signature de la présente convention et comme conséquence de telle signature, aucun employé ne sera changé de sa classification à une classification comportant un salaire inférieur dans le but d'éviter de lui payer les augmentations accordées par la présente convention. Toutefois, la présente clause ne doit pas être interprétée comme prohibant les changements de fonctions dans le cours normal des opérations.

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

ARTICLE 20 - PAIEMENT DES SALAIRES

20.01 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. Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être remise le mercredi. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur remettra, autant que possible, la paie des salariés travaillant le soir le mercredi soir.

20.02 L'Employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:

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

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

20.03 L'Employeur consent à retenir sur la paie hebdomadaire de chaque salarié qui en fera la demande et en donnera autorisation à l'Employeur par écrit, un montant pour être remis à la Caisse d'Epargne désignée par le Syndicat.

Le montant de telles retenues sera déclaré à l'Employeur par le Syndicat et telle obligation de retenue ne prendra effet qu'après la réception par l'Employeur de l'avis qui doit être donné par le Syndicat tel que susdit.

ARTICLE 21 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL (règle générale)

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

- 21.02 La journée normale de travail est de neuf (9) heures du lundi au jeudi inclusivement et de huit (8) heures le vendredi.
- 21.03 Les heures normales sont:
- a) de jour
de 7 h à 12 h et de 13 h à 17 h du lundi au jeudi inclusivement et de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h le vendredi.
 - b) de soir
de 18 h à 22 h 30 et de 23 h à 3 h du lundi au vendredi matin inclusivement et de 18 h à 22 h 30 et de 23 h à 2 h le samedi matin.

Une demi-heure (1/2) pour souper, payée pour l'équipe de soir seulement.

- 21.04 Les heures normales de soir pour l'homme d'entretien sont:
- a) s'il n'y a qu'une seule équipe au travail:
de 16 h à 20 h 15 et de 20 h 45 à 1 h du lundi au vendredi matin inclusivement et de 16 h à 20 h 15 et de 20 h 45 à minuit le vendredi soir.
 - b) s'il y a deux (2) équipes au travail, à savoir une de jour et une de nuit:
de 22 h à 7 h du lundi au vendredi inclusivement et de 22 h à 6 h le samedi matin.

Une demi-heure (1/2) pour souper payée pour l'équipe de soir seulement.

ARTICLE 22 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 22.01 Tout travail exécuté par un salarié en dehors de ses heures normales de travail sera rémunéré au taux de temps et demi ou tout travail exécuté par un salarié au delà de la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 22.02 Les heures de travail effectuées le samedi entraînent une majoration de taux de salaire effectif de 50% et de 100% le dimanche et jours fériés tel que prévu à l'article 25.02.
- 22.03 Le temps supplémentaire sera exécuté sur une base volontaire.
- 22.04 Tout salarié qui travaille en temps supplémentaire une (1) heure ou plus et qui ne peut interrompre son travail à la fin de cette heure, avant ou après son équipe régulière de travail, a droit à une période d'une demi-heure (1/2) sans perte de salaire pour son repas; le présent article ne s'applique pas dans le cas de l'article 17.02.

ARTICLE - 23 REPAS ET PERIODE DE REPOS

- 23.01 Tous les salariés bénéficient d'un maximum de quinze minutes de repos pour chaque demi-journée de travail, vers le milieu de chaque période de travail.
- Pendant la période de repos du commis à la balance, l'Employeur pourra le remplacer par tout autre employé.
- 23.02 L'Employeur pourra assigner une heure fixe à chacun des salariés pour prendre ladite période de repos et pendant cette période, l'Employeur pourra affecter un salarié faisant partie de la classification équipe volante, pour remplacer tout autre salarié de la cour pendant ladite période de repos et affecter un salarié de la carrière pour remplacer tout autre salarié de la carrière pendant ladite période, de manière à assurer la continuité des opérations de l'entreprise pendant cesdites périodes de repos.
- 23.03 L'Employeur accorde aux salariés une période additionnelle de cinq (5) minutes de toilette avant le dîner et avant de partir à la fin de la journée.

ARTICLE 24 - PRIME

- 24.01 Tous les salariés travaillant sur une équipe de soir ont droit à une prime additionnelle de cinquante (0.50) cents l'heure.

ARTICLE 25 - CONGES ANNUELS OBLIGATOIRES, JOURS FERIES CHOMES ET INDEMNITES

- 25.01 Tout salarié bénéficie chaque année, de trois (3) semaines de congé annuel obligatoire qu'il prend de la façon suivante:

1. - Eté

Pendant les deux (2) semaines de fermeture des chantiers de la construction prévues au décret relatif à l'industrie de la construction.

Exception: Durant les semaines de congé annuel obligatoire mentionnées à l'article 25.01 paragraphe 1, l'Employeur peut obtenir les services de chauffeurs de camion, d'opérateurs de chargeuse ainsi que d'un commis, qui ne sont pas des salariés permanents de l'Employeur.

2. - Hiver

La semaine telle que stipulée au décret de la construction.

25.02 Montant de l'indemnité

- a) A la fin de chaque semaine, l'Employeur doit créditer à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de congé annuel obligatoire et de jours fériés chômés, une somme égale à dix (10%) pour cent du salaire gagné durant la semaine, soit six (6%) pour cent en congé annuel obligatoire et quatre (4%) pour cent en jours fériés et chômés.
- b) L'Employeur doit transmettre le 15 du mois suivant à la caisse d'épargne désignée par le Syndicat pour et à l'ac-quis de chacun de ses salariés les montants ainsi crédités.

25.03 Jours fériés chômés

Les jours suivants sont des jours fériés chômés:

Le 1er janvier	La fête du Canada
Le Vendredi-Saint	La fête du Travail
Le Lundi de Pâques	La fête de l'Action de Grâces
La Saint-Jean-Baptiste	Le 25 décembre

25.04 Advenant que le décret de la construction établisse le 1er mai comme congé, alors le Lundi de Pâques, mentionné au présent article, sera remplacé par le 1er mai.

25.05 Si un jour de fête chômée tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté au lundi suivant; si le lundi est un jour déjà chômé, le jour de fête sera ramené au vendredi précédent.

25.06 Dans le cas de jours de congé qui tombent sur semaine et qui ne sont pas normalement reportés, selon la loi, ils pourront être reportés au lundi ou vendredi suivant ou précédant selon le cas après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 26 - CONGES SOCIAUX

- 26.01 a) dans le cas de mortalité de son épouse, de son enfant, le salarié a droit à cinq (5) jours d'absence mais il est payé pour la journée des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent et le lendemain des funérailles à condition que ce soient des jours ouvrables.
- b) Le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire pour quatre (4) jours consécutifs à l'occasion des funérailles de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, à condition que les jours d'absence soient des jours ouvrables et qu'ils soient pris entre le moment du décès et le lendemain des funérailles inclusivement.
- c) Dans le cas de mortalité de son frère ou de sa soeur, le salarié a droit à trois (3) jours consécutifs d'absence sans perte de salaire à la condition que les jours d'absence soient des jours ouvrables et qu'ils soient pris entre le moment du décès et le lendemain des funérailles.

26.02 Congé sans solde

- a) Le salarié a droit à une (1) semaine de congé sans solde à l'occasion de son mariage.
- b) Le salarié a droit à une (1) journée de congé sans solde pour assister au mariage de son père, de sa mère ou de son enfant.

26.03 Congés sociaux

Le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire le jour de la naissance ou de l'adoption d'un enfant à condition que ce soit un jour ouvrable.

26.04 Congé civil

Lorsqu'un employé est appelé à servir comme juré dans une cause civile ou criminelle et qu'il doit s'absenter de son travail à cette fin, l'Employeur verse à l'employé la différence entre son salaire régulier et la paie qu'il reçoit comme juré.

ARTICLE 27 - CLAUSE DE SECURITE SOCIALE

- 27.01 Les parties acceptent que les salariés soient protégés par les bénéfices d'une police d'assurance-groupe, maladie vie - salaire.
- 27.02 Le choix tant des bénéfices que de l'assureur est laissé à la partie syndicale.
- 27.03 Le contrat ainsi choisi sera émis au nom du Syndicat et entrera en vigueur le 1er du mois suivant la réception de l'Employeur de l'avis officiel du Syndicat.
- 27.04 Il est convenu que ce dit régime sera administré par l'Employeur.
- 27.05 La participation hebdomadaire de l'Employeur sera de 50%, jusqu'à un maximum de \$4.25, pour la 1ère année de la convention et de \$4.50 pour la 2e année, pour un salarié détenant un contrat individuel et jusqu'à un maximum de \$5.25, pour la 1ère année de la convention et de \$5.50 pour la 2e année, pour un salarié détenant un contrat familial.
- 27.06 L'Employeur convient de retenir de la paie hebdomadaire de chaque salarié ayant acquis de l'ancienneté, la partie de la prime que ce salarié est requis de payer comme sa partie de prime, à la condition expresse que ce salarié ait signé au préalable les

- 27.06 (suite) formules nécessaires autorisant l'Employeur à effectuer les déductions hebdomadaires pour le paiement de telle prime sur son salaire et à transmettre ces montants à l'assureur.
- 27.07 Lorsqu'un salarié se prévaut de l'assurance-salaire et dans le cas de mise-à-pied, le salarié devra informer l'Employeur de son intention de voir continuer ses bénéfices d'assurance vie - maladie et verser régulièrement la partie de la prime qui lui incombe.
- 27.08 Advenant que le régime public d'assurance-maladie élargisse sa couverture, les sommes actuellement affectées à cette couverture dans le régime privé seront maintenues, et de nouveaux bénéficiaires pourront être ajoutés.
- 27.09 En contre-partie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance, la totalité de la réduction de cotisation à l'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à l'Employeur.

ARTICLE 28 - NOUVELLES TACHES

- 28.01 a) si une nouvelle tâche est créée, les parties se rencontreront pour déterminer l'identité de la tâche en regard des droits d'ancienneté, des groupes et des salaires en conformité avec les annexes "A" et "B" qui font parties intégrantes de cette convention.
- b) une nouvelle tâche signifie une tâche qui n'est pas comprise dans les annexes "A" (taux de salaire) et "B" (classification).

ARTICLE 29 - TRAVAIL DE NUIT

- 29.01 Tout salarié appelé à exécuter un travail selon l'horaire de nuit, doit être accompagné d'un autre salarié.

ARTICLE 30 - MESURES DE SECURITE, BIEN-ETRE, HYGIENE

- 30.01 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.
- 30.02 Des cases seront mises à la disposition des salariés dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

- 30.03
- a) l'Employeur met gratuitement à la disposition des salariés lorsque les conditions de travail l'exigent l'équipement nécessaire tel que:

costumes et bottes de caoutchouc, lunettes protectrices, gants, tabliers, casques pour sablage à la machine ou peinture, casques de sécurité.
 - b) l'Employeur fournit gratuitement un service de salopettes pour les employés du garage, le(s) foreur(s), foreur-dynamiteur(s) et l'homme d'entretien.
 - c) les salariés doivent prendre soin de tout ce qui leur est prêté et ils doivent porter lesdits équipements lorsque la sécurité l'exige ou lorsqu'il est nécessaire de le faire et, ensuite ils doivent les remettre à l'endroit désigné par l'Employeur.
 - d) tout salarié qui ne rapporte pas tous ou aucun des effets qui lui sont prêtés gratuitement en vertu du présent article devra en payer les frais.

30.04 Lorsque l'Employeur exige un examen médical de tout salarié, il en assume les frais.

30.05 Aucun salarié n'est contraint d'utiliser un appareil ou pièce de machinerie qui n'est pas dans un état convenable pour effectuer le travail qu'on attend de tel appareil ou pièce de machinerie. Les salariés doivent à cet effet aviser l'Employeur des déficiences dans la machinerie, par écrit. L'Employeur doit fournir des formules nécessaires à ces rapports.

ARTICLE 31 - ACCIDENT DE TRAVAIL

31.01 Tout salarié victime d'un accident de travail doit rapporter cet accident à l'Employeur dans le plus bref délai possible ou s'il en est incapable demander à une personne de le faire à sa place.

31.02 Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail et s'il ne peut reprendre le travail, il a droit au paiement de sa journée régulière de travail, et, s'il y a lieu, il est transporté aux frais de l'Employeur pour recevoir les premiers soins médicaux nécessaires.

31.03 a) dans l'éventualité où un salarié est incapable de travailler à cause d'un accident de travail et qu'il n'existe aucun doute concernant la validité de sa réclamation, l'Employeur avancera audit salarié les bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il recevra de la commission de la santé et de la sécurité du travail, et ce, pour un maximum de quatre (4) semaines après dépôt de la déclaration signée du salarié, jusqu'au premier chèque reçu de ladite commission;

- 31.03 (suite)
- b) dans de tels cas, le salarié devra signer la formule de la commission de la santé et de la sécurité du travail autorisant l'émission de chèques conjoints au salarié et à l'Employeur et il devra ainsi rembourser son Employeur pour toutes les sommes qui lui auront été avancées à même les sommes versées par la commission de la santé et de la sécurité du travail sur réception de ces sommes;
 - c) le salarié devra consentir à donner l'adresse de son Employeur aux fins de la réception des chèques de la commission de la santé et de la sécurité du travail.

ARTICLE 32 - DISPOSITIONS GENERALES

- 32.01 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention résultant de l'application de lois actuelles ou futures ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette même convention.
- 32.02 Les parties peuvent, de consentement commun, pendant la durée de la présente convention, négocier, amender, ou réviser ladite convention en tout ou en partie, si elles le jugent nécessaire.
- 32.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme étant une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 32.04 L'Employeur ou ses représentants ne doit exercer aucune intimidation, menace ou mesures discriminatoires contre tout salarié à cause de la soumission de tout grief ou de tout différend ni contre tout officier ou tout agent de grief à cause de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 33 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 33.01 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou contre-grève, à aucun ralentissement d'activité destiné à réduire la production.

33.02 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.

ARTICLE 34 - DUREE

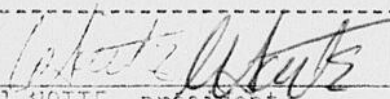
34.01 La présente convention à effet à compter du 1er janvier 1984 le demeure jusqu'au 31 décembre 1985 inclusivement.

34.02 Les annexes à la présente convention en font partie intégrantes.

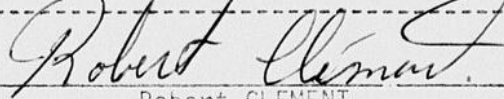
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, ont signé à ce 10^{ème} jour du mois de sept 1984.

CARRIERE HEBERT INC.

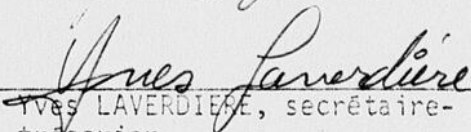
SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
CARRIERE HEBERT INC. (CSN)



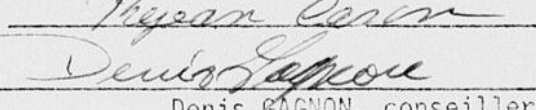
Marcel HOTTE, président



Robert CLEMENT



Yves LAVERDIERE, secrétaire-
trésorier



Denis GAGNON, conseiller

CARRIERE HEBERT INC.

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRE HORAIRE

	<u>Effectif le</u> <u>31 décembre 83</u> <u>\$</u>	<u>Augmentation le</u> <u>1er janvier 84</u> <u>\$0.55</u>	<u>Augmentation le</u> <u>1er janvier 85</u> <u>\$0.55</u>
<u>GRUPE 1: SABLIERE</u>			
Conducteur de camion	10.85	11.40	11.95
Opérateur de chargeuse (cour)	11.10	11.65	12.20
Homme d'entretien	10.85	11.40	11.95
Mécanicien mach. lourde --soudeur(nouveau poste)	11.10	11.65	12.20
<u>GRUPE 2: BUREAU</u>			
Préposé à la balance et commis de bureau	9.85	10.40	10.95

CARRIERE HEBERT INC.

ANNEXE «B»

CLASSIFICATION

GROUPE 1: SABLIERE

Conducteur de camion

Opérateur de chargeuse dans la cour

Homme d'entretien

Mécanicien de machinerie lourde - soudeur

GROUPE 2: BUREAU

Préposé à la balance et commis de bureau

CARRIERE HEBERT INC.

ANNEXE «C»

MECANICIEN SOUDEUR SUR MACHINERIE LOURDE

Sans limiter la généralité de l'expression «les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche», seront réputés ne pas avoir les qualifications pour remplir les exigences de la tâche:

- dans la classification des mécaniciens-soudeurs sur machineries lourdes et entretien général les personnes qui n'auront pas une carte classe «A» de mécanicien-soudeur sur machinerie lourde.

Rien dans la présente annexe ne doit s'interpréter comme disqualifiant l'un des salariés actuels de l'entreprise pour occuper un poste de la classification à laquelle il appartient suivant l'annexe «C» de la présente convention.

CARRIERE HEBERT INC.

ANNEXE «D»

ETUDIANT

Nonobstant toute disposition de la présente convention, un étudiant employé temporairement comme salarié n'aura droit qu'à 70% du salaire prévu à la présente convention pour la classification dans laquelle il est employé. Etudiant, signifie un individu qui doit retourner aux études au début du calendrier scolaire régulier pour son niveau académique ou un individu qui, dans le cadre de sa formation académique, doit faire un stage pratique dans l'entreprise.

CARRIERE HEBERT INC.

ANNEXE «E»

TRAVAIL A L'EXTERIEUR DE L'ETABLISSEMENT

DANS LE CAS DES TRAVAUX DE DENEIGEMENT

Il est expressément entendu que tout travail effectué à l'extérieur de l'établissement principal de CARRIERE HEBERT INC. sera régi par les règles suivantes pendant la période allant du 1er novembre au 15 avril.

- a) l'Employeur ne sera pas lié par les règles de l'ancienneté et ne sera pas forcé d'employer l'un ou l'autre des salariés apparaissant sur la liste d'ancienneté et les conditions de travail et de salaire prévues à la présente convention ne seront pas applicables à tout salarié effectuant tel travail à l'extérieur de l'établissement;
- b) les salariés inscrits sur la liste d'ancienneté de l'Employeur ne seront pas obligés d'accepter du travail à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur.

Pour éviter toute discussion au sujet de l'expression «travail à l'extérieur de l'établissement», l'expression «travail à l'extérieur de l'établissement» signifie travail effectué par de la machinerie ou des véhicules appartenant à l'Employeur et opérés par un individu à l'emploi de l'Employeur hors des limites de l'établissement, même si telle machinerie et/ou tel véhicule et tel individu opérant telle machinerie ou tel véhicule doivent circuler sur les lieux de l'établissement de l'Employeur pour les fins de garer et/ou entreposer lesdites machineries et/ou véhicules. Ne pourra en aucun cas être interprétée comme du «travail à l'extérieur de l'établissement» la livraison des matériaux produits par l'entreprise à son établissement principal.