

NOM

NO

02704-5

C.A.E. 3549 NO.CONV. 27045
AFFIL. 5 NB.EMPL. 110
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 0 30
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q99175001
DATE ENR.840214

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 9 1 7 5

Je certifie attester que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

0 2704-5

| | | | | | |
|-------|--|---|--------------------------------|---|---------|
| 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 | Q 23172-02 | | |
| Date | Signature: 83-07-08 | Réception: 83-07-13 | Durée: Du 83-07-08 Au 85-02-28 | Nombre de salariés régis par la convention collective | 110 (3) |

| Association | Employeur |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de L. Gosselin & Fils Ltée | <input type="checkbox"/> Déposant Gosselin, Division de Ciment St-Laurent Inc. 70, Boul. Smith Nord Thetford Mines, Qc G8G 1N3 |

Unité de négociation

| | | | | | |
|--------|-------|----------|--------|-------------|---------|
| Région | 03-05 | Activité | 2740-5 | Affiliation | CSD (9) |
|--------|-------|----------|--------|-------------|---------|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

DEPOSANT: X
Centrale des Syndicats Démocratiques
801, 4^{ième} Rue
Québec, Qc
G1J 2T7
Att: M. Armand Frenette

Q 6290-03
L. Gosselin + Fils

| | |
|--|------|
| Pour le commissaire général du travail | |
| Signature | Date |
| <i>Marie Demelo</i> | 8 |

Pour renseignements

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

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 87

RECHERCHE

A-N° (Q 15982-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 0 0 7 8

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

027045

| | | | | | | |
|-------|--|--|----------------------------------|---------------------------------|---|---|
| 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-26857-01 |
| Date | Signature 83-07-08 | Réception 83-07-13 | Durée | Du 83-07-08 | Au 85-02-28 | Nombre de salariés régis par la convention collective 110 (3) 126 |

| | |
|---|---|
| Association | Employeur |
| <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. Nat. des employés de Gosselin & Fils Ltée (C.S.D.) 801, 4 ^e rue Québec, Québec G1J 2T7 | <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Béton Mégantic Division de Ciment St-Laurent Inc. 3922 rue Wolfe Ville Lac Mégantic, Québec |

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau.

| | | | | | |
|--------|-------|----------|---------|-------------|---|
| Région | 05-00 | Activité | 3520(5) | Affiliation | 9 |
|--------|-------|----------|---------|-------------|---|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Centrale des Syndicats
Démocratiques
Att: Armand Frenette
801 Quatrième rue
Québec, Québec
G1J 2T7

83 OCT 24 11:09

| | |
|--|------------------|
| Pour le commissaire général du travail | |
| Signature Pierrette David | Date 83-10-17 |

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

DÉPÔT

2675

Dépôt N°: 8 3 0 9 1 7 7

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

02704-3

| | | | | | | |
|-------|--|--|----------------------------------|---------------------------------|---|---|
| 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 | Q 23173-02 |
| Date | Signature | Réception | Durée | Du | Au | Nombre de salariés régis par la convention collective |
| | 83-07-08 | 83-07-13 | 83-07-08 | 85-02-28 | | 110 (3) |

| Association | Employeur |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de Carrière et Terrassement de Beauce | <input type="checkbox"/> Déposant Béton St-Georges, division de Ciment St-Laurent Inc. 9020, Boul. Lacroix St-Georges (Beauce), Qc G5Y 5P4 |

OK renouvel.

Unité de négociation

| | | | | |
|--------|-------|----------|--------|-------------|
| Région | 03-05 | Activité | 2740-5 | Affiliation |
|--------|-------|----------|--------|-------------|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

DEPOSANT: X
Centrale des Syndicats Démocratiques
801, 41^{ème} Rue
Québec, Qc
G1J 2T7
Att: M. Armand Frenette

Q 14277-01

Carrière de Beauce

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|----------|
| Signature | Date |
| <i>Therese Pénard</i> | 83-09-20 |

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

RECHERCHE

B.C.G.T.
M-99475-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

'83 JUL 13 11:36

ENTRE :

* GOSSELIN

Division de Ciment St-Laurent Inc.

Q 23172-02
(Q 6290-03)

* BETON ST-GEORGES

Division de Ciment St-Laurent Inc.

Q 23173-02
(Q 14277-01)

* BETON THETFORD

Division de Ciment St-Laurent Inc.

* BETON MEGANTIC

Division de Ciment St-Laurent Inc.

(M 26857-01)
Q 15982-01

Ci-après appelés :

"L'EMPLOYEUR"

ET :

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L.
GOSSELIN ET FILS LTEE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE CARRIERE ET
TERRASSEMENT DE BEAUCE

Ci-après appelés :

"LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

| <u>ARTICLE</u> | | <u>PAGE</u> |
|----------------|---|-------------|
| 3 | Accréditation et juridiction..... | 3 |
| 7 | Activités syndicales..... | 6 |
| 11 | Ancienneté..... | 14 |
| 9 | Arbitrage..... | 10 |
| 21 | Assurance-groupe..... | 50 |
| 22 | Autres dispositions..... | 51 |
| 2 | But..... | 3 |
| 23 | Caisse d'Economie..... | 52 |
| 18 | Congé annuel - Congés spéciaux..... | 39 |
| 4 | Coopération - Droits de gérance - Interprétation - Renon- ciation..... | 3 |
| 1 | Définitions..... | 1 |
| 25 | Durée de la convention..... | 54 |
| 17 | Jours fériés - Jours fériés payés..... | 37 |
| 20 | Mesures de sécurité..... | 45 |
| 10 | Mesures disciplinaires..... | 12 |
| 8 | Méthode et règlement de griefs..... | 8 |
| 12 | Perte de l'ancienneté..... | 23 |
| 16 | Prime..... | 36 |
| 13 | Rémunération - Salaire - Paie..... | 24 |
| 6 | Représentation..... | 6 |
| 5 | Sécurité syndicale..... | 5 |
| 14 | Semaine ou heures régulières de travail..... | 26 |
| 19 | Sous-contrat..... | 45 |
| 15 | Temps supplémentaire..... | 34 |
| 24 | Travail de déneigement et d'entretien des rues et des chemins d'hiver..... | 53 |

ARTICLE 1.- DEFINITIONS

- 1.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective de travail, les mots et termes qui suivent, à moins que le contexte ne s'y oppose, ont la signification ci-après donnée.
- 1.02 Chef d'équipe :
Le terme "chef d'équipe" désigne tout salarié qui transmet les ordres de l'Employeur, distribue l'ouvrage, dirige et surveille le travail des salariés tout en effectuant lui-même un travail manuel et qui n'a pas l'autorité d'embaucher, ni de congédier. Il peut toutefois transmettre à tout salarié une mesure disciplinaire écrite imposée par un contremaître ou l'Employeur.
- 1.03 Contremaître :
Toute personne ayant l'autorité de diriger, de contrôler et de surveiller tout salarié sous sa charge et qui ne doit exécuter aucun travail manuel exécuté par les salariés régis par la convention, excepté pour fins d'entraînement des salariés ou pour la vérification d'équipement ou de machinerie à réparer ou récemment réparé (e).

Le contremaître peut aussi exécuter des travaux d'analyse et de vérification, aider et dépanner un salarié en cas d'urgence.

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 Convention :
La présente convention collective de travail. La convention est considérée comme s'appliquant distinctement aux salariés de l'un ou l'autre des Employeurs mentionnés au paragraphe -1.05-.

ARTICLE 2.- BUT

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

ARTICLE 3.- ACCREDITATION ET JURIDICTION

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés visés par chacun des certificats d'accréditation reproduits à l'appendice "A". La convention collective s'applique à tous les salariés couverts par lesdits certificats d'accréditation. Sous réserve des dispositions du paragraphe -1.03-, tout salarié non visé par l'accréditation syndicale ne peut accomplir du travail visé par lesdites accréditations.

3.02 Juridiction :

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux salariés régis par la présente convention, affectés aux usines de Béton Weedon, de Béton Richmond, aux sablières ou gravières de Greenlay, de Tring Jonction, de Vallée Jonction, de Marsboro ainsi qu'aux carrières de Danville, de Beauceville et de Lac St-François.

ARTICLE 4.- COOPERATION - DROITS DE GERANCE - INTERPRETATION - RENONCIATION

4.01 1.- Coopération :

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec justice 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.

2.- Tout salarié doit être traité avec humanité et avec le respect dû à la personne humaine.

- 4.06 (suite) 2.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel.

ARTICLE 5.- SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Maintien d'adhésion :
Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, membre du Syndicat au moment de la signature de la convention, doit comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.
- 5.02 Adhésion syndicale :
Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de son embauchage et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention. L'Employeur doit transmettre par écrit au Syndicat le nom, l'adresse et la date d'embauchage de tout nouveau salarié dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'embauchage de tel salarié.
- 5.03 Révocation :
Nonobstant les paragraphes -5.01- et -5.02-, tout membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat pendant la période du quatre-vingt-dixième (90ième) au soixantième (60ième) jour précédant la fin de la convention. Cette disposition ne devant pas être interprétée comme une invitation à démissionner du Syndicat ou ne doit pas être utilisée comme telle par l'Employeur.
- 5.04 Précompte :
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.

- 7.02-1) (suite)
- a.- Un (1) pour représenter les conducteurs de bétonnière.
 - b.- Un (1) pour représenter les salariés du garage.
 - c.- Un (1) pour représenter les salariés affectés au camionnage, de Vallée Jonction et de la carrière de Thetford.
 - d.- Un (1) pour représenter les salariés des plans numéros -1-, -2- et -5-.
 - e.- Un (1) pour représenter les salariés de St-Georges de Beauce et de Beauceville.
 - f.- Un (1) pour représenter les salariés de Mégantic.

2.- Le Syndicat doit donner à l'Employeur dans les quinze (15) jours de la signature de la convention, la liste des noms de ses délégués d'atelier. Le nom de tout nouveau délégué d'atelier doit être transmis par écrit à l'Employeur dans les huit (8) jours ouvrables de la nomination de ce délégué d'atelier.

L'Employeur reconnaît lesdits délégués d'atelier et substituts dès qu'il en est informé.

3.- Le délégué d'atelier a pour responsabilité de porter tout (e) grief ou plainte, à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.

4.- Un délégué d'atelier peut s'absenter de son travail pour une période de temps nécessaire et sans réduction de salaire, pour enquêter sur un grief après avoir obtenu la

1.05 Employeurs :

- Gosselin, Division de Ciment St-Laurent Inc.
- Béton St-Georges, Division de Ciment St-Laurent Inc.
- Béton Thetford, Division de Ciment St-Laurent Inc.
- Béton Mégantic, Division de Ciment St-Laurent Inc.

1.06 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.

1.07 Heures de travail :

On désigne comme heures de travail, non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où, obligé d'être présent, il est à la disposition de son Employeur ainsi que le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail. Toutefois, le temps mis à la disposition du salarié pour prendre ses repas ou durant lequel il est entendu que ses services ne sont pas requis, n'est pas compté comme heures de travail.

1.08 Représentant syndical :

La personne spécialement mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application de la convention.

1.09 Taux de salaire effectif :

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

1.10 Salarié :

Tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans l'un ou l'autre des certificats d'accréditation reproduits à l'appendice "A".

- 4.02 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 compatible avec les dispositions de la convention.
- 4.03 a.- Validité de la convention :
La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention en regard d'une loi applicable ou d'une réglementation applicable et d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette même convention. La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à cette loi ou réglementation.
- b.- Les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail s'appliquent.
- 4.04 Grève - Lock-out :
Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou lock-out, mais à régler tout grief selon les dispositions de la convention.
- 4.05 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 renonciation aux dispositions de la convention est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.
- 4.06 Interprétation :
1.- Les dispositions de cette convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

5.04 (suite) accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun des salariés ainsi que leur numéro matricule.

ARTICLE 6.- REPRESENTATION

6.01 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical, l'Employeur, à la demande du Syndicat, reconnaît ce représentant syndical et le reçoit sur rendez-vous.

ARTICLE 7.- ACTIVITES SYNDICALES

7.01 a.- Affichage :

L'Employeur permet l'affichage des avis d'assemblée au-dessus ou à côté de chaque horloge de poinçon. Tout autre document ne peut être affiché sans avoir été initialé par l'Employeur.

b.- Congrès - Réunions - Sessions d'étude :

L'Employeur accorde les congés nécessaires, sans salaire, aux officiers et membres du Syndicat désignés spécialement pour négocier la convention collective ou pour assister aux délibérations des congrès, réunions ou sessions d'étude, au nom du Syndicat. Cependant et à l'exception d'absence à partir de la deuxième (2ième) rencontre conjointe de négociations collectives, les officiers et membres concernés doivent présenter une demande à cet effet au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et pas plus de cinq (5) salariés à la fois, pour l'ensemble des Employeurs mentionnés au paragraphe -1.05- et de classifications différentes, ne peuvent s'absenter pour ces raisons. Après entente, les parties peuvent déroger aux dispositions du présent paragraphe.

7.02 Délégués d'atelier :

1.- L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer des délégués d'atelier, à raison de :

- 7.02-1) (suite)
- a.- Un (1) pour représenter les conducteurs de bétonnière.
 - b.- Un (1) pour représenter les salariés du garage.
 - c.- Un (1) pour représenter les salariés affectés au camionnage, de Vallée Jonction et de la carrière de Thetford.
 - d.- Un (1) pour représenter les salariés des plans numéros -1-, -2- et -5-.
 - e.- Un (1) pour représenter les salariés de St-Georges de Beauce et de Beauceville.
 - f.- Un (1) pour représenter les salariés de Mégantic.

2.- Le Syndicat doit donner à l'Employeur dans les quinze (15) jours de la signature de la convention, la liste des noms de ses délégués d'atelier. Le nom de tout nouveau délégué d'atelier doit être transmis par écrit à l'Employeur dans les huit (8) jours ouvrables de la nomination de ce délégué d'atelier.

L'Employeur reconnaît lesdits délégués d'atelier et substituts dès qu'il en est informé.

3.- Le délégué d'atelier a pour responsabilité de porter tout (e) grief ou plainte, à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.

4.- Un délégué d'atelier peut s'absenter de son travail pour une période de temps nécessaire et sans réduction de salaire, pour enquêter sur un grief après avoir obtenu la

7.02-4) (suite) permission de son contremaître, laquelle permission ne lui est pas indûment refusée ou retardée.

7.03 Congé sans solde :

- 1.- Après entente entre les parties, l'Employeur accorde un congé sans solde à tout salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical ou pour suivre un cours de perfectionnement dans son métier.
- 2.- La période de congé sans solde doit être d'au moins un (1) mois et d'au plus un (1) an.
- 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'une occupation devient vacante à la suite d'un tel congé sans solde, l'Employeur doit indiquer dès l'affichage, le caractère de ladite vacance. Avant son départ, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant, si l'Employeur en voit la nécessité.

7.04 Remboursement de salaire à la suite d'absences pour activités syndicales :

Les heures régulières d'absences non rémunérées pour activités syndicales conformément à la convention sont payées au salarié à son taux de salaire effectif. L'Employeur facture au Syndicat les montants ainsi versés et les coûts encourus par l'Employeur pour le paiement des prestations sociales gouvernementales. Cette facture doit être remboursée dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception par le Syndicat.

ARTICLE 8.- METHODE ET REGLEMENT DE GRIEFS

8.01 Le salarié seul ou accompagné d'un représentant syndical, un représentant syndical, un délégué d'atelier ou le Syndicat doit

- 8.01 (suite) soumettre le grief, par écrit, à l'Employeur ou au contrôleur, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'origine ou de la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief. Si les faits qui donnent naissance au grief surviennent pendant une absence du salarié causée par maladie, accident ou congés annuels ou spéciaux, les délais pour soumettre un grief courent dans le cas de ce salarié seulement, à compter de la date de son retour, mais sans dépasser cinq (5) semaines des faits qui ont donné naissance au grief.
- Si l'Employeur ou le contrôleur ne rend pas une décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief ou si le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur ou du contrôleur, l'une ou l'autre des parties peut déférer le grief à l'arbitrage.
- 8.02 Grief collectif :
Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble, afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.
- 8.03 Si l'Employeur d'une part ou le Syndicat d'autre part désire soumettre un grief à l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut le faire en se conformant au présent article -8- et à l'article -9- qui suit.
- 8.04 L'Employeur convient de discuter avec le Syndicat de toute mésentente, mais en aucun cas cette mésentente ne peut donner droit à l'arbitrage, sauf du consentement des parties.
- 8.05 Tout règlement à intervenir à la suite de griefs ou de mésentes 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 de même que tout salarié qui y est

8.05 (suite) assujetti.

8.06 Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, l'Employeur convient de leur fournir toute information ou document concernant l'application de la convention.

ARTICLE 9.- ARBITRAGE

9.01 Si la méthode de règlement des griefs prévue à l'article -8- n'apporte pas de solution satisfaisante, le Syndicat ou l'Employeur peut déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la fin du dernier délai prévu au paragraphe -8.01-. Il en avise alors l'autre partie dans les délais ici prescrits. Les dispositions stipulées au Code du Travail de la Province de Québec s'appliquent quant au choix ou à la nomination de l'arbitre.

9.02 Pouvoirs de l'arbitre :

1.- L'arbitre procède en toute diligence à l'audition du grief; il a particulièrement les pouvoirs mentionnés aux articles -83- et -91- du Code du Travail. L'arbitre, sauf disposition contraire dans la convention est le maître des règles de preuve et procédure. L'arbitre entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience.

2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur, il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

3.- Dans les matières autres que les mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit de casser la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute

9.02-3) (suite) décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié 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.

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, les témoins sont assignés par ordre écrit signé par l'arbitre.

9.03 Au cours de l'enquête, l'Employeur et le Syndicat conviennent de fournir à l'arbitre tout renseignement pertinent au litige.

9.04 Décision de l'arbitre :

1.- La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit; elle est finale, exécutoire et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti.

2.- La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent sa nomination.

A défaut de la décision de l'arbitre dans les délais prévus au paragraphe précédent, le grief peut être déféré à un autre arbitre conformément aux dispositions de la convention. Dans ce cas, l'arbitre dessaisi du grief doit en être avisé, par écrit, par l'une ou l'autre des parties.

Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

9.05 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.

9.06 Règlement ou remise :
Tout salarié qui obtient un congé d'absence pour les fins de règlement de grief ou d'arbitrage doit se présenter au travail comme à l'habitude le jour où le grief devait être discuté avec l'Employeur ou entendu devant l'arbitre lorsqu'il y a remise d'audition ou de rencontre ou règlement du grief.

ARTICLE 10.- MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Le droit :

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

2.- Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

10.02 Prescription de droit :

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré (e) au dossier du salarié doit être automatiquement effacé (e) du dossier du salarié après six (6) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après sept (7) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance du manquement ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement. De plus, une telle mesure disciplinaire effacée ou un tel manquement non imposé dans le délai imparti ne peut être invoqué (e) contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de

10.02 (suite) grief.

10.03 1.- Dossier du salarié :

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.

2.- Consultation du dossier :

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier, accompagné s'il le désire, de son représentant syndical.

10.04 Non discrimination :

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

1.- A cause de sa race, de sa nationalité, de la langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social ou de son appartenance politique.

2.- A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé par la convention.

3.- A cause d'absence due à l'assistance à un office religieux, un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi.

4.- A cause de tout acte ou activité personnel (le) en dehors des heures de travail non incompatible avec l'exercice des fonctions du salarié.

ARTICLE 11.- ANCIENNETE

11.01 Définition :

L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié, établie conformément au présent article. En cas d'égalité de durée de service entre plusieurs salariés, le salarié le plus âgé est réputé détenir la plus longue durée de service.

11.02 Acquisition du droit d'ancienneté :

Tout salarié régi par la convention acquiert le droit d'ancienneté après quarante (40) jours ouvrables de service continu pour l'Employeur et son ancienneté est comptée à partir de la date de son dernier embauchage.

11.03

Les absences, au cours de la période d'essai, causées par maladie ou mise à pied pour manque de travail d'une durée de cinq (5) jours ou moins, n'interrompent pas la continuité de service stipulée au paragraphe -11.02-. Cependant, un salarié doit avoir travaillé un minimum de trente (30) jours au cours de cette période pour que son nom apparaisse sur la liste d'ancienneté.

11.04

Accumulation - Conservation :

1.- Dans le cas d'accident du travail ou de maladie industrielle, le salarié conserve et accumule son ancienneté pendant la période d'incapacité causée par tel (le) accident ou maladie jusqu'à concurrence de trente (30) mois.

L'Employeur peut exiger du salarié une preuve médicale attestant son aptitude à reprendre normalement son occupation. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de retour au travail selon les modalités suivantes :

11.04-1) (suite) a.- S'il a été absent cinq (5) jours ouvrables ou moins, l'avis doit être donné la veille de son retour au travail.

b.- S'il a été absent plus de cinq (5) jours ouvrables, mais moins d'un (1) mois, l'avis doit être donné deux (2) jours avant son retour au travail.

c.- Dans les autres cas, l'avis doit être donné au moins une (1) semaine avant son retour au travail.

2.- a.- Dans les cas d'absence pour maladie ou accident, l'occupation est vacante temporairement, pour une période maximale de dix-huit (18) mois. Le salarié conserve et accumule son ancienneté pendant cette période. Ladite occupation est remplie temporairement jusqu'au retour du salarié absent pour maladie ou accident, de la façon prévue au présent article.

b.- Examen médical :

Dans les cas d'absence prévus au présent paragraphe -11.04-, soit par maladie ou accident, soit par maladie industrielle ou accident du travail, l'Employeur peut faire examiner tout salarié, à ses frais et par un médecin de son choix ayant son bureau d'affaires dans la localité du salarié concerné. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date possible à laquelle le salarié absent peut reprendre le travail.

Le salarié concerné ou le Syndicat se réserve le droit de faire réexaminer le salarié, par un médecin de leur choix.

11.04-2)b) (suite)

Si le médecin de l'Employeur et celui du salarié ou du Syndicat, le cas échéant, différente d'opinion, la mésentente est déférée à un tiers médecin choisi par les médecins des parties ou à défaut d'entente entre ces médecins sur ce choix, ce tiers médecin est nommé par le Ministre du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu; après consultation, ce tiers médecin rend une décision finale.

Lorsqu'un examen médical est exigé par l'Employeur, les conditions suivantes s'appliquent :

- i.- Si un salarié subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, il est rémunéré pour le temps requis pour le déplacement et l'examen, de façon à ne subir aucune perte de salaire.
 - ii.- Si l'examen médical a lieu après les heures de travail, le salarié n'est pas rémunéré.
 - iii.- Dans tous les cas d'examens médicaux, le salarié doit recevoir un avis préalable raisonnable lui permettant de se présenter à son rendez-vous chez le médecin de l'Employeur.
 - iv.- Lorsque l'Employeur exige que le salarié se soumette à un examen médical, le salarié doit recevoir une copie du rapport médical.
- c.- Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de retour au travail selon les modalités établies au sous-paragraphe -1- du présent paragraphe.

11.04 (suite) 3.- Déplacement à une fonction non couverte :

Un salarié ayant été déplacé par l'Employeur à une occupation non couverte par l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation. Son ancienneté comprend alors l'ancienneté acquise au moment de son déplacement.

11.05 Principe général :

Les parties conviennent comme principe général, d'accorder la préférence d'emploi au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté, dans le cas de promotion, permutation, rétrogradation, mise à pied et rappel.

11.06 Salarié qualifié :

Un salarié qualifié est un salarié capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée. Le salarié a droit à une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables dans les cas de promotion, d'occupation vacante et de nouvelle occupation.

11.07 Application du droit d'ancienneté :

- 1.- L'ancienneté est appliquée sur une base occupationnelle ou départementale ou générale, telle que prévue ci-après, sous réserve du sous-paragraphe -11.07-5).
- 2.- Pour les fins de la convention, l'ancienneté générale désigne l'ancienneté acquise chez l'un des Employeurs mentionnés au paragraphe -1.05-.
- 3.- Pour fins d'application de l'ancienneté départementale de Cosselin et Béton Thetford (Thetford Mines), les parties considèrent qu'il y a six (6) départements :

- 11.07-3) (suite)
- a.- celui de l'atelier;
 - b.- celui du garage;
 - c.- celui du camionnage;
 - d.- celui du béton (conducteur de bétonnière et peseur d'agrégats);
 - e.- celui de Vallée Jonction;
 - f.- celui des carrières, sablières et gravières.

4.- Pour les fins d'application de l'ancienneté départementale de Béton St-Georges, les parties considèrent qu'il y a trois (3) départements, à savoir :

- a.- celui des préposés aux bétonnières, au transport du sable et le peseur d'agrégats;
- b.- celui du garage;
- c.- celui des salariés préposés à l'alimentation du plan.

5.- Pour les fins d'application de l'ancienneté de Béton Mégantic, les parties conviennent que l'ancienneté ne s'applique que sur une base générale seulement ou d'usine.

11.08 Changement d'occupation :

L'ancienneté ne s'applique pas pour tout déplacement d'une durée de trois (3) journées régulières de travail ou moins.

Cependant, l'ancienneté s'applique si le travail qui a exigé le déplacement de tout salarié doit se poursuivre pendant plus de trois (3) journées régulières de travail.

11.09 Mise à pied :

- 1.- Dans le cas de réduction de personnel de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou moins, les salariés mis à pied sont ceux affectés aux mêmes occupations interrompues et possédant le moins d'ancienneté.

- 11.09 (suite) 2.- Dans les cas de réduction de personnel, pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté. Les salariés mis à pied ont le droit d'exercer leur ancienneté selon leur département respectif établi au paragraphe -11.07-, à condition d'être capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation du salarié ayant moins d'ancienneté dans le département.
- 3.- Si une mise à pied prévue au sous-paragraphe 1) du présent paragraphe -11.09-, soit d'une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou moins, doit être prolongée, l'Employeur applique l'ancienneté départementale à compter de la sixième (6ième) journée ouvrable et les salariés mis à pied ayant l'ancienneté requise sont rappelés au travail, à condition d'être capables d'accomplir normalement le travail de l'occupation du salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département. Une liste des salariés rappelés ou mis à pied doit être alors remise au Syndicat.
- 4.- Si une mise à pied prévue au sous-paragraphe 2) du présent paragraphe -11.09-, soit d'une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, doit être prolongée, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté d'usine à compter de la onzième (11ième) journée ouvrable. Le salarié mis à pied a droit d'exercer son ancienneté dans n'importe lequel département à la condition d'être capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation d'un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans l'usine. Une liste des salariés rappelés ou mis à pied doit être remise au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la mise à pied ou d'un rappel.

11.10

Préavis de mise à pied :

Dans les cas de mise à pied de deux (2) jours ouvrables ou plus, mais pour une période de six (6) mois ou moins, tout

11.10 (suite) salarié a droit à un préavis de mise à pied de soixante-douze (72) heures. A défaut de ce faire, l'Employeur doit payer au salarié concerné, une indemnité équivalant à trois (3) journées régulières de travail rémunérées à son taux de salaire effectif, sauf si la mise à pied a lieu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- 1.- Un acte de Dieu.
- 2.- Un bris majeur d'un véhicule ou de machinerie.

Toutefois, pour une mise à pied de six (6) mois ou plus, les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail s'appliquent.

11.11 Rappel :

Les salariés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

11.12 Permutation :

Un salarié permuté dans un autre département peut retourner dans son ancien département, si, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent sa permutation, le salarié ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée ou si le salarié le désire; cependant, après entente avec l'Employeur, le salarié et le Syndicat, la période de quinze (15) jours peut être prolongée d'un autre quinze (15) jours ouvrables.

11.13 Affichage :

- 1.- Dans tous les cas de promotion, de nouvelle occupation ou d'occupation vacante, autre que celle prévue au paragraphe -11.08-, la procédure suivante s'applique :

11.13-1) (suite) a.- L'Employeur affiche aussitôt un avis de l'occupation visée pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet avis doit indiquer l'usine, le poste de travail, le département concerné et le caractère temporaire ou permanent de l'occupation visée. Les salariés intéressés à une telle occupation doivent appliquer en écrivant leur nom sur l'avis. A l'expiration du délai mentionné au présent alinéa a), l'Employeur doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage, transmettre au Syndicat une copie de l'avis sur lequel avis les postulants ont apposé leur signature.

b.- L'occupation est donnée au postulant signataire qui a le plus d'ancienneté départementale, à condition qu'il soit qualifié.

2.- Si aucun salarié du département concerné ne sollicite la tâche ou ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, l'ancienneté générale s'applique d'après les critères ci-haut mentionnés.

3.- A défaut de salariés capables d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, l'Employeur peut choisir des personnes de l'extérieur. L'on considère comme une promotion, la permutation à une occupation mieux rémunérée.

Le titre de chef d'équipe attribué à un salarié par l'Employeur, n'est pas considéré pour les fins d'application de l'ancienneté.

4.- L'Employeur doit transmettre au salarié absent pour maladie ou accident depuis plus de trois (3) jours ouvrables, une copie de l'avis d'affichage de l'occupation visée au présent paragraphe.

11.14 Dans le cas de vacance causée par accident ou maladie, l'Employeur s'informe auprès du salarié absent depuis cinq (5) jours ouvrables, si son absence doit se prolonger de plus de cinq (5) jours ouvrables additionnels. Dans l'affirmative, l'occupation est alors accordée temporairement par ancienneté départementale au salarié capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

11.15 Dans les cas des salariés qui ont un entraînement ou des connaissances spéciales, l'Employeur peut, après entente avec le Syndicat, déroger aux règles établies dans les paragraphes précédents.

11.16 Listes d'ancienneté :

1.- Tous les salariés visés par la convention doivent apparaître sur une liste d'ancienneté générale et regroupés par Employeur concerné au sens du paragraphe -1.05-, laquelle apparaît à l'appendice "B" de la convention pour en faire partie intégrante. Cette liste d'ancienneté indique la date d'embauchage par ordre chronologique et l'occupation de chacun des salariés. Par la suite, les listes d'ancienneté doivent être revues, corrigées par l'Employeur et remises au Syndicat, en deux (2) exemplaires, le premier (1er) juin de chaque année. Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur, le premier (1er) juin de chaque année. La liste d'ancienneté soit celle de l'appendice "B" ou celle qui doit être affichée le premier (1er) juin ou celle-ci corrigée le cas échéant demeure affichée pendant la durée de la convention.

2.- Tout grief relatif à la liste d'ancienneté affichée à partir du premier (1er) juin doit être présenté dans les trente (30) jours suivant sa réception par le Syndicat. Si, à l'expiration de ce délai de trente (30) jours,

11.16-2) (suite) il y a accord sur les listes, telles listes deviennent officielles jusqu'à nouvel affichage. Par ailleurs, s'il n'y a pas accord sur les listes après les trente (30) jours susmentionnés, tout désaccord s'y rattachant est poursuivi selon la méthode des règlements des griefs.

3.- En cas de litige, les dates de naissance peuvent être vérifiées au service de la paie.

11.17 Fardeau de la preuve :
Le fardeau de la preuve de la non qualification d'un salarié incombe à l'Employeur.

11.18 Non exercice de l'ancienneté :
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 et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

ARTICLE 12.- PERTE DE L'ANCIENNETE

12.01 Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent quand :

a.- Il démissionne volontairement.

b.- Il est congédié pour une cause non annulée par un tribunal d'arbitrage ou par entente entre les parties.

c.- Il a été mis à pied pour manque de travail pendant vingt (20) mois consécutifs. L'ancienneté s'accumule durant teile période.

d.- Il fait défaut, après une mise à pied, d'informer l'Employeur dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel par courrier recommandé ou de

12.01-d) (suite) la signification d'un avis de rappel écrit et délivré à sa dernière adresse fournie à l'Employeur ou de se rapporter au travail dans les six (6) jours ouvrables de tel rappel.

ARTICLE 13.- REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

13.01 Taux minima de salaire :

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

13.02 Taux de salaire et avantages maintenus :

Aucun salaire ne peut être réduit, aucun autre avantage non prévu à la convention dont jouissent les salariés, ne peut être enlevé du fait de la mise en vigueur de la convention.

13.03 Nouvelle occupation :

Si une nouvelle occupation, relevant de l'unité de négociation, est établie 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.

A défaut d'entente, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage, dans les trente (30) jours suivants, selon les dispositions de la présente convention.

Cependant, entre-temps, le taux de salaire attribué à l'occupation du salarié préposé à celle-ci est maintenu jusqu'à ce qu'entente ou décision arbitrale n'intervienne. Telle entente ou telle décision arbitrale est rétroactive à la date de l'établissement d'une telle occupation si le taux de salaire établi est supérieur à celui du salarié préposé à telle occupation.

13.04

Affectation temporaire :

- 1.- Tout salarié qui est affecté à une occupation mieux rémunérée, pour plus d'une (1) journée de travail, reçoit la rémunération de cette occupation pendant le temps qu'il est affecté à cette occupation.

- 2.- Tout salarié qui est affecté au cours d'une journée de travail à une occupation moins rémunérée reçoit le taux de salaire effectif pour le reste de cette journée.

- 3.- Tout salarié qui est affecté à une occupation moins rémunérée pour une période de plus d'une (1) journée de travail reçoit la rémunération de cette occupation pendant cette période.

13.05

Arrêt des opérations :

Aucune réduction de salaire n'est appliquée à l'occasion d'un arrêt par l'Employeur des opérations d'une (1) heure ou moins.

13.06

Minimum de paie :

- 1.- Tout salarié qui se présente au travail au début d'une demi-journée de travail sans avoir été prévenu du contraire, doit recevoir au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail, au taux de salaire effectif.

- 2.- Tout salarié qui est requis par l'Employeur d'être à la disposition de celui-ci sur les lieux du travail a droit à son salaire, même s'il ne travaille pas.

13.07

Rappel :

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières après avoir quitté l'établissement à la fin de sa journée régulière de travail, est rémunéré au taux de son salaire majoré de cinquante pour cent (50%), avec un minimum de trois (3) heures rémunérées au taux de salaire effectif, par

13.07 (suite) rappel.

13.08 Paie :

1.- Le salaire est payable toutes les semaines, au plus tard à la fin de la journée de travail du jeudi. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire :

- a.- Les nom et prénom du salarié.
- b.- L'occupation du salarié.
- c.- La date de la période de paie.
- d.- Le taux de salaire.
- e.- Le temps supplémentaire.
- f.- Les déductions faites.
- g.- Le montant net payé.
- h.- Le montant cumulatif des gains et des déductions.

2.- Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir son salaire gagné au moment de la paie régulière des salariés.

ARTICLE 14.- SEMAINE ET HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

14.01 1.- Conducteurs de bétonnière :

a.- La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est établie comme suit :

- i.- Les lundi, mardi, mercredi et jeudi, huit heures et demie (8 1/2) consécutives par jour, réparties entre six heures (06 h 00) et dix-huit heures trente (18 h 30).

14.01-1)a) (suite) ii.- Le vendredi huit (8) heures consécutives par jour, réparties entre six heures (06 h 00) et dix-huit heures trente (18 h 30).

Les salariés ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas à être pris entre onze heures (11 h 00) et treize heures (13 h 00).

b.- Les salariés visés à l'alinéa a), à l'exclusion de ceux mis à pied entrent au travail à l'heure cédulée à la liste quotidienne mais au plus tard à huit heures trente (08 h 30) le matin.

Cette liste quotidienne est établie dans le cas de Béton Thetford, Béton Mégantic et Béton St-Georges en tenant compte de l'ancienneté.

c.- L'Employeur peut établir le système de la double équipe; les heures régulières de travail de la deuxième (2ième) équipe sont réparties de dix-sept heures (17 h 00) à trois heures (03 h 00). Ces salariés bénéficient de la prime de nuit stipulée au paragraphe -16.01-. Ces salariés ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas, à être pris entre vingt et une heures (21 h 00) et vingt-trois heures (23 h 00).

d.- Equipes spéciales (mines)

L'Employeur peut établir le système de la double et de la triple équipe; les heures régulières de travail de la deuxième (2ième) équipe sont réparties entre quinze heures (15 h 00) et vingt-quatre heures (24 h 00) et les heures régulières de travail de la troisième (3ième) équipe sont réparties entre vingt-trois heures (23 h 00) et huit heures (08 h 00). Ces salariés bénéficient de la prime de nuit stipulée au paragraphe

14.01-1)d) (suite) -16.01-. Ces salariés ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas.

2.- Ateliers -1-, -2- et -5- :

a.- La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est établie comme suit :

i.- Les lundi, mardi, mercredi et jeudi, huit heures et demie (8 1/2) consécutives par jour, réparties entre six heures (06 h 00) et dix-sept heures trente (17 h 30).

ii.- Le vendredi, huit (8) heures consécutives par jour, réparties entre six heures (06 h 00) et dix-sept heures trente (17 h 30).

Les salariés ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas, à être pris entre onze heures (11 h 00) et treize heures (13 h 00).

b.- L'Employeur peut établir le système de la double équipe; les heures régulières de travail de la deuxième (2ième) équipe sont réparties de dix-sept heures (17 h 00) à deux heures trente (02 h 30). Ces salariés bénéficient de la prime de nuit stipulée au paragraphe -16.01-. Ces salariés ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas, à être pris entre vingt et une heures (21 h 00) et vingt-trois heures (23 h 00).

c.- La pratique estivale relative aux heures régulières de travail des opérateurs de chargeuse (lift-truck) et les aides assignés à vider les chambres est maintenue; ils débutent leur journée régulière de travail pendant cette période, au plus tôt à six heures (06 h00) du matin.

14.01-2) (suite) d.- Fosses septiques :

La pratique relative aux heures régulières de travail des salariés affectés à la production de fosses septiques est maintenue; les heures régulières de travail sont réparties entre cinq heures (05 h 00) et dix-huit heures trente (18 h 30).

Les salariés ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas à être pris entre dix heures (10 h 00) et douze heures (12 h 00).

3.- Camionnage, Carrière de Thetford et usine portative de concassage :

a.- La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est établie comme suit :

i.- Les lundi, mardi, mercredi et jeudi, huit heures et demie (8 1/2) consécutives par jour, réparties entre six heures (06 h 00) et dix-huit heures (18 h 00).

ii.- Le vendredi, huit (8) heures consécutives par jour, réparties entre six heures (06 h 00) et dix-huit heures (18 h 00).

Les salariés ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas, à être pris entre onze heures (11 h 00) et treize heures (13 h 00).

Lorsque les salariés de la Carrière de Thetford sont requis de continuer leur travail après la fin de la journée normale de travail, ils peuvent recourir au service du contremaître ou d'un remplaçant pour se procurer leur nourriture du souper.

14.01-3) (suite)

b.- L'Employeur peut établir le système de la double équipe; les heures régulières de travail de la deuxième (2ième) équipe sont réparties de dix-sept heures (17 h 00) à trois heures trente (03 h 30). Ces salariés bénéficient de la prime de nuit stipulée au paragraphe -16.01-. Ces salariés ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas, à être pris entre vingt et une heures (21 h 00) et vingt-trois heures (23 h 00).

c.- Usine portative de concassage :

La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures réparties à raison de quatre (4) jours de huit heures et demie (8 1/2) du lundi au jeudi inclusivement et de huit (8) heures le vendredi.

i.- Opérations sur une (1) équipe :

Les heures régulières journalières sont exécutées entre six heures (06 h 00) et dix-huit heures (18 h 00).

Les salariés ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas, à être pris entre onze heures (11 h 00) et treize heures (13 h 00).

ii.- Opérations sur deux (2) équipes :

Première (1ère) équipe :

Les heures régulières journalières sont exécutées entre cinq heures (05 h 00) et quatorze heures (14 h 00).

Deuxième (2ième) équipe :

Les heures régulières journalières sont exécutées entre quatorze heures (14 h 00) et vingt-trois heures (23 h 00).

14.01-3)c)ii.) (suite) Les salariés ont droit à une demi-heure (1/2) vers le milieu de leur journée de travail pour prendre leur repas.

Le travail sur équipe se fait par alternance et ce, à chaque semaine.

d.- Camionnage longue distance :

La semaine régulière de travail des salariés du département du camionnage affecté au transport longue distance soit à plus de cent vingt-cinq (125) kilomètres du siège social de l'Employeur, est de quarante-deux (42) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est de dix (10) heures.

Les salariés affectés au transport de poudre de ciment et de carburant ne sont pas assujettis à cette disposition du sous-paragraphe d).

4.- Garage :

a.- La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est établie comme suit :

i.- Les lundi, mardi, mercredi et jeudi, huit heures et demie (8 1/2) consécutives par jour, réparties entre sept heures (07 h 00) et dix-sept heures trente (17 h 30).

ii.- Le vendredi huit (8) heures consécutives par jour, réparties entre sept heures (07 h 00) et dix-sept heures trente (17 h 30).

14.01-4)a)ii) (suite) Les salariés ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas, à être pris entre onze heures (11 h 00) et treize heures (13 h 00).

b.- L'Employeur peut établir le système de la double équipe; les heures régulières de travail de la deuxième (2ième) équipe sont réparties comme suit :

i.- Les lundi, mardi, mercredi et jeudi, huit heures et demie (8 1/2) consécutives de dix-sept heures trente (17 h 30) à deux heures trente (02 h 30).

ii.- Le vendredi huit (8) heures consécutives de dix-sept heures (17 h 00) à deux heures (02 h 00).

De plus, ces salariés bénéficient de la prime de nuit stipulée au paragraphe -16.01-. Ces salariés ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas, à être pris entre vingt et une heures (21 h 00) et vingt-trois heures (23 h00).

14.02 Période de repos - Local :

Il est accordé à tous les salariés un repos équivalant à quinze (15) minutes le matin et quinze (15) minutes l'après-midi et ce, sans réduction de salaire. Ces périodes de repos sont prises vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

Un local convenable et confortable est aménagé où les salariés peuvent se reposer ou manger pendant les périodes de repos et de repas. Ce local est muni de tables et de sièges en nombre suffisant pour le nombre de salariés qui l'utilisent.

14.03 Réduction de production :

Lorsqu'il y a une réduction de travail pour l'équivalent ou moins d'une demi-journée (1/2) de travail par semaine,

14.03 (suite) L'Employeur ne réduit pas les heures 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 de travail. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme étant une garantie d'heures de travail.

14.04 Paiement de repas et pension :

1.- Paiement de repas :

Si un salarié doit exécuter un travail à l'extérieur de l'usine, les repas sont payables par l'Employeur sur présentation d'un reçu dans les cas suivants :

a.- Repas pris à plus de cinquante-cinq (55) kilomètres du siège social de l'Employeur: quatre dollars et cinquante cents (\$4.50).

b.- Repas pris dans les endroits plus éloignés que cent vingt-cinq (125) kilomètres du siège social de l'Employeur: six dollars (\$6.00).

c.- Tout salarié appelé à continuer son travail après les heures régulières de la journée, pour une durée d'au moins deux (2) heures, a droit à un repas payé au prix de quatre dollars et cinquante cents (\$4.50).

2.- Le salarié qui, à cause de son travail, doit séjourner à l'extérieur de son domicile en raison des distances à parcourir, a droit en plus du paiement des repas, au remboursement des frais de chambre, d'un montant raisonnable sur présentation d'un reçu.

Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de trouver et payer au tarif qu'il a négocié une pension convenable pour loger et nourrir cesdits salariés.

14.04 (suite) 3.- Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, accepte d'utiliser son véhicule personnel pour l'exécution de son travail, ou pour se transporter d'un endroit de travail à un autre, autre que son lieu de travail régulier, reçoit de l'Employeur une indemnité équivalente à vingt cents (\$0.20) du kilomètre parcouru et approuvé par l'Employeur.

Telle indemnité est versée au salarié dans les dix (10) jours de la présentation à l'Employeur de la formule de réclamation.

14.05 Période de lavage :
Une période de cinq (5) minutes, sans réduction de salaire, pour fins de lavage, est donnée aux salariés à la fin de leur demi-journée (1/2) de travail et à la fin de leur journée de travail.

14.06 L'Employeur doit mettre à la disposition des salariés, à chaque établissement de l'Employeur, des installations en quantité suffisante leur permettant de se laver avec de l'eau propre et chaude, des serviettes de papier ou des linges de toilette individuels.

L'Employeur maintient, dans un endroit convenable, un abreuvoir réfrigéré dans les ateliers -1-, -2- et -5-, au garage de Thetford et plan de ready mix de St-Georges de Beauce.

ARTICLE 15.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Règle générale :
Tout travail exécuté un jour de congé annuel, un jour férié payé, 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 -14- ci-haut, est considéré comme du temps supplémentaire.

15.02

Rémunération :

Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

1.- Au taux effectif majoré de cinquante pour cent (50%) pour les quatre (4) premières heures en temps supplémentaire.

2.- Au taux effectif majoré de cent pour cent (100%) pour :

a.- Tout travail effectué le dimanche ou un jour chômé et non payé.

b.- Tout travail effectué après les quatre (4) premières heures en temps supplémentaire.

c.- En plus du paiement du jour férié payé ou du congé annuel, tout travail effectué un jour férié payé ou congé annuel.

15.03

Répartition :

a.- Le temps supplémentaire est volontaire.

b.- Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du travail en temps supplémentaire, ce travail est offert d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail.

Si ce salarié refuse d'exécuter du travail en temps supplémentaire, l'Employeur fait appel aux autres salariés du département concerné, capables d'exécuter le travail; ce travail est alors offert à tour de rôle en suivant la liste d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté.

15.03-b) (suite) Si le nombre de salariés à être affecté à du travail supplémentaire n'est pas suffisant, l'Employeur peut faire appel aux salariés des autres départements.

Le salarié ayant le moins d'ancienneté et capable d'exécuter le travail ne peut refuser d'exécuter du travail en temps supplémentaire.

c.- Les dispositions stipulées à l'alinéa a) du présent paragraphe -15.03- s'appliquent de la façon suivante pour les salariés occupant les occupations ci-après énumérées à savoir : les préposés aux bétonnières, les camionneurs, les préposés à l'excavation et les mécaniciens.

Ces salariés peuvent être requis de compléter leur travail commencé pendant les heures régulières de travail, et ce pour un maximum de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire. Après ce maximum de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire, la disposition de l'alinéa a) du présent paragraphe -15.03- s'applique si ce salarié a avisé son supérieur immédiat lors de la demande de celui-ci d'exécuter ce travail en temps supplémentaire qu'il ne désirait pas effectuer plus de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire le jour de cette demande.

ARTICLE 16.- PRIME

16.01 Prime de nuit :

Une prime de quarante cents (\$0.40) l'heure est versée à tout salarié assigné à une deuxième (2ième) équipe ou à une troisième (3ième) équipe, tel que stipulé au paragraphe -14.01- de la convention collective. Cette prime s'ajoute au taux de salaire effectif du salarié.

16.01 (suite) Pour les salariés affectés à la deuxième (2ième) équipe à l'usine portative de concassage, la prime de nuit est payée pour les heures travaillées de dix-huit heures (18 h 00) à la fin de cette deuxième (2ième) équipe.

Pour les salariés affectés aux équipes de l'enlèvement de la neige, la prime de nuit est payée pour les heures travaillées de dix-huit heures (18 h 00) à cinq heures (05 h 00).

ARTICLE 17.- JOURS FERIES - JOURS FERIES PAYES

17.01 Aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche, les jours fériés et les jours fériés payés. Cependant, tout salarié peut être requis de travailler à l'occasion du creusage d'un puits de mine d'amiante où le roc doit être cimenté pour satisfaire aux normes de sécurité et dans le cas où d'autres travaux urgents sont exigés par une compagnie extrayant de l'amiante.

Pour l'assignation des salariés à ce travail, l'Employeur applique les règles prévues au paragraphe -15.03-b).

17.02

1. Jours fériés payés :

1. - Jour de l'An.
2. - Le deux (2) janvier.
3. - Le Vendredi Saint.
4. - Le Lundi de Pâques.
5. - La Fête de Dollard.
6. - La Saint-Jean-Baptiste.
7. - La Confédération.
8. - La Fête du Travail.
9. - L'Action de Grâces.
- 10.- Le Jour de Noël.

sont fériés et payés à tous les salariés, sous réserve du paragraphe -17.05-. Si Noël, le Jour de l'An ou le deux

17.02-1) (suite) (2) janvier coincide (nt) avec un samedi ou un dimanche, le lundi suivant et le mardi, selon le cas, est ou sont alors férié (s) et payé (s).

2.- Congé mobile :

Tout salarié ayant accompli vingt (20) jours ou plus de travail dans l'année, bénéficie d'un (1) congé mobile chômé et payé par année au choix du salarié. Ce dernier doit aviser son supérieur immédiat cinq (5) jours ouvrables avant la prise de ce congé mobile payé. Pas plus d'un (1) salarié par occupation et pas plus de deux (2) par département ne peuvent prendre un congé mobile payé en même temps; en cas de conflit entre plusieurs salariés, l'ancienneté s'applique.

17.03

Jours fériés payés reportés :

1.- Cependant, advenant une proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales changeant l'observance de l'une des fêtes susmentionnées, le jour férié payé est reporté au jour fixé dans ladite proclamation.

2.- Lorsque l'un des jours fériés payés prévus au paragraphe -17.02-, à l'exception du Jour de Noël, du Jour de l'An et du deux (2) janvier est chômé, en vertu du décret relatif à l'industrie de la construction dans la province de Québec, un lundi ou un vendredi, ces jours fériés ici spécifiés sont chômés soit le lundi ou soit le vendredi tel que stipulé audit décret.

17.04

Rémunération :

Pour un jour de fête férié et payé, l'Employeur paie l'équivalent d'une journée de travail, en conformité avec l'article -14-.

17.05

Droit à la rémunération :

Pour avoir droit aux jours fériés payés, tout nouveau salarié, n'ayant pas acquis son droit d'ancienneté, doit avoir travaillé au moins trente (30) jours.

Il faut cependant, pour que le salarié puisse bénéficier de ces jours fériés payés, qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante. Le salarié bénéficie quand même d'un tel jour férié payé si son absence résulte d'une permission de l'Employeur, ou de maladie ou d'accident contrôlé (e) ne dépassant pas les cinq (5) jours ouvrables consécutifs précédant ou suivant le jour férié payé concerné.

Le salarié bénéficie aussi d'un tel jour férié payé, si son absence résulte d'une interruption en tout ou en partie des opérations de moins de dix (10) jours ouvrables précédant ou suivant tel jour férié payé.

Une maladie ou un accident justifié (e) ou contrôlé (e) peut impliquer la production à l'Employeur d'un certificat du médecin.

17.06

Les salariés de la deuxième (2ième) équipe n'entrent pas au travail le soir précédant le vingt-cinq (25) décembre et le premier (1er) janvier. Toutefois, tels salariés ont quand même droit à la rémunération de ces jours fériés.

ARTICLE 18.- CONGE ANNUEL - CONGES SPECIAUX

18.01

Tout salarié bénéficie du régime de congé annuel établi de la façon suivante :

1.- Moins d'un (1) an de service :

Tout salarié qui, au premier (1er) mai de l'année, a moins d'un (1) an de service, bénéficie à titre de congé annuel, d'un congé d'une durée minimum équivalant à autant de

18.01-1) (suite) journées qu'il a de mois de service dans les douze (12) moins précédant le premier (1er) mai, mais n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier, rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) de la rémunération imposable, pendant la période s'étendant de son embauchage au trente (30) avril précédent.

2.- Plus d'un (1) an et moins de trois (3) ans de service :

Tout salarié régi par la convention et ayant un (1) an et moins de trois (3) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à deux (2) semaines de congé annuel, rémunérées au taux de cinq pour cent (5%) de la rémunération imposable pendant la période du premier (1er) mai au trente (30) avril précédent.

3.- Trois (3) ans et moins de huit (8) ans de service :

Tout salarié régi par la convention et ayant trois (3) ans et moins de huit (8) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à deux (2) semaines de congé annuel, rémunérées au taux de six et cinq dixièmes pour cent (6.5%) de la rémunération imposable pendant la période du premier (1er) mai au trente (30) avril précédent.

4.- Huit (8) ans et moins de dix (10) ans de service :

Tout salarié régi par la convention et ayant huit (8) ans et moins de dix (10) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à trois (3) semaines de congé annuel, rémunérées au taux de sept et cinq dixièmes pour cent (7.5%) de la rémunération imposable pendant la période du premier (1er) mai au trente (30) avril précédent.

18.01 (suite) 5.- Dix (10) ans à quinze (15) ans de service :

Tout salarié régi par la convention et ayant dix (10) ans et moins de quinze (15) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à trois (3) semaines de congé annuel, rémunérées au taux de huit et cinq dixièmes pour cent (8.5%) de la rémunération imposable pendant la période du premier (1er) mai au trente (30) avril précédent.

6.- Quinze (15) ans à vingt (20) ans de service :

Tout salarié régi par la convention et ayant quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à trois (3) semaines de congé annuel, rémunérées au taux de neuf pour cent (9%) de la rémunération imposable pendant la période du premier (1er) mai au trente (30) avril précédent.

7.- Vingt (20) ans de service et plus :

Tout salarié régi par la convention et ayant vingt (20) ans de service et plus à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à trois (3) semaines de congé annuel, rémunérées au taux de neuf et cinq dixièmes pour cent (9.5%) de la rémunération imposable pendant la période du premier (1er) mai au trente (30) avril précédent.

18.02 Les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail, relatives au congé annuel payé s'appliquent s'il y a lieu.

18.03 Période de prise du congé annuel :

1.- Les jours ou les semaines de congé annuel sont pris (es) entre le premier (1er) juin et le premier (1er) novembre de chaque année.

Toutefois, l'Employeur peut exiger que tous les salariés ou

18.03-1) (suite) qu'une partie des salariés prennent leur congé annuel ou partie du congé annuel, selon le cas, pendant les deux (2) semaines de congé annuel obligatoires stipulées à la convention collective ou au décret relatif (ve) à l'industrie de la construction de la province. Si l'Employeur s'autorise d'une telle disposition, il doit en aviser, par écrit, le Syndicat au plus tard le trente (30) avril.

2.- Au cours du mois de mai, les salariés déterminent la date de la prise de leur congé annuel. Les salariés peuvent exercer ce droit en recourant à leur droit d'ancienneté départementale.

3.- Les jours ou les semaines de congé annuel sont pris (es) consécutivement.

4.- Si les besoins de l'entreprise l'exigent, un salarié qui désire prendre sa troisième (3ième) semaine de congé annuel pendant la période du premier (1er) juin au premier (1er) novembre, peut être requis de prendre cette troisième (3ième) semaine d'une façon non consécutive, mais à l'intérieur de ladite période. Cette troisième (3ième) semaine est alors fixée après entente avec l'Employeur et le salarié. A défaut d'entente, l'Employeur doit donner au salarié les motifs justifiables, sujet à la procédure de griefs.

5.- Le salarié peut prendre la troisième (3ième) semaine de congé annuel mentionnée au sous-paragraphe 4) du présent paragraphe -18.03- en dehors de la période du premier (1er) juin au premier (1er) novembre à une date de son choix et par ancienneté départementale.

18.04 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des jours du congé annuel, accumulés jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.

18.05 a.- Lors du premier (1er) ou seul départ du salarié pour son congé annuel, l'Employeur doit lui payer toute la rémunération à laquelle il a droit en vertu du présent article et seulement à cette date quelque soit le nombre de semaines de vacances à être alors prises.

b.- Impôts sur la rémunération du congé annuel payé :

Pour les fins de prélèvement des impôts sur la rémunération du congé annuel payé, les semaines ou partie de semaines de ce congé annuel sont ou est réputée (s) être des semaines régulières ou partie de semaines régulières de travail distincte (s).

Dans ce cas, les impôts sont calculés et prélevés séparément pour chaque semaine ou partie de semaine du congé annuel et non sur le total de la rémunération, à savoir la paie régulière et la rémunération du congé annuel.

c.- Lors de la rémunération du congé annuel, l'Employeur indique le pourcentage (%) et le montant de la rémunération imposable servant au calcul de la rémunération du congé annuel.

18.06 Si un jour férié payé auquel a droit le salarié coïncide avec la période du congé annuel de ce salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle rémunérée à son taux de salaire effectif pour ladite journée.

18.07

Congés de deuil :

Tout salarié a droit aux congés suivants :

a.- A l'occasion du décès de son conjoint : à quatre (4) jours, sans réduction de salaire pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement.

b.- A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son enfant, ayant des funérailles d'adulte, du frère ou de sa soeur: trois (3) jours, sans réduction de salaire, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement.

c.- A l'occasion du décès du père et de la mère du conjoint: deux (2) jours, sans réduction de salaire, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement.

d.- A l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un enfant ayant des funérailles de la cérémonie des anges: le jour des funérailles, sans réduction de salaire, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

e.- A l'occasion du jour de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant : un (1) jour, sans réduction de salaire, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

f.- A l'occasion du décès d'un salarié régi par cette convention, un (1) jour de congé payé est accordé à un membre du Syndicat, désigné à l'avance par celui-ci, dans le but d'assister aux funérailles du salarié décédé.

ARTICLE 19.- SOUS-CONTRAT

- 19.01
- 1.- Les parties à cette convention reconnaissent que la saine administration de l'entreprise de l'Employeur peut requérir, soit l'adjudication de contrats, soit l'exécution d'un travail par les salariés de l'Employeur.
 - 2.- Cependant, l'Employeur par ses efforts continus pour améliorer son organisation, ses méthodes et ses techniques de travail, s'efforcera, avec l'effort des salariés, de diminuer le nombre de sous-contrats.
 - 3.- En tenant compte de ce qui précède l'Employeur convient que s'il a en disponibilité les salariés qualifiés et s'il possède en disponibilité aux usines, l'outillage et les services nécessaires pour accomplir tout travail régi par la convention, celui-ci sera exécuté par les salariés.
 - 4.- Il est de plus convenu que l'adjudication d'un sous-contrat n'a pas comme conséquence le congédiement ou la mise à pied d'un salarié.
 - 5.- 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 des usines ou une restriction à la juridiction du certificat d'accréditation.

ARTICLE 20.- MESURES DE SECURITE

- 20.01
- 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.

20.02 Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail dans des conditions où les règles de sécurité prévues au paragraphe -20.01- ne sont pas observées par l'Employeur ou dans des conditions constituant un danger pour sa santé et sa sécurité.

Le salarié ne peut subir aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans de telles conditions.

20.03 Habits - Gants - Articles de sécurité :

a.- L'Employeur fournit gratuitement aux salariés des usines -1-, -2- et -5- qui sont préposés aux changements ou nettoyage des anneaux ou des formateurs, un maximum d'un (1) habit de pluie par année ainsi qu'à tout salarié appelé à travailler à l'extérieur.

L'Employeur fournit gratuitement deux (2) paires de gants de caoutchouc résistant à l'huile par année aux préposés au démoulage de blocs et de tuyaux de béton et aux conducteurs de bétonnière.

b.- 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 remplacement d'un 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. Le port du chapeau de sécurité est obligatoire durant les heures de travail pour tous les salariés sans exception. Les bottines de sécurité sont aux frais du salarié.

20.03 (suite) c.- L'Employeur fournit gratuitement aux salariés du garage mentionnés aux alinéas a), b), c), d), e), f) et g) de la page de l'appendice "C", et entretient à ses frais les salopettes, à raison d'une (1) par semaine. Ces vêtements sont remplacés par l'Employeur sur remise de tels vêtements hors d'usage. Si le salarié les perd, ce dernier les remplace à ses frais.

De plus, l'Employeur garde une (1) ou deux (2) salopettes supplémentaires qu'il rend disponibles aux conditions ci-dessus au salarié qui exceptionnellement ou par accident est dans l'impossibilité d'utiliser sa salopette régulière jusqu'à la semaine suivante.

d.- L'Employeur rend disponible aux soudeurs du garage un tablier approprié lorsqu'ils exercent leurs fonctions de soudeur. Ce vêtement demeure la propriété de l'Employeur et si le salarié le perd, il le remplace à ses frais.

20.04

Accident :

Tout salarié subissant une blessure légère au travail doit se présenter pour pansement immédiatement au commis préposé aux premiers soins. Celui-ci demande le médecin de l'Employeur si nécessaire. Le transport du blessé est aux frais de l'Employeur. Lorsque l'état du blessé l'exige, son transport à l'hôpital doit se faire par ambulance.

20.05

Rapport d'accident :

Tous les accidents industriels doivent être rapportés immédiatement au commis préposé aux premiers soins à donner aux blessés et au contremaître par le blessé s'il peut ou par tout témoin. Le commis préposé aux premiers soins fait le rapport nécessaire à la Commission de Santé et de Sécurité au Travail.

20.06 Rémunération de l'accidenté :

Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il est payé pour toute perte de temps occasionnée par cet accident au cours de cette journée de travail. Le temps payé par l'Employeur sera remboursé par le salarié, si ce dernier reçoit une compensation de la Commission de Santé et de Sécurité au Travail.

20.07 Choix du médecin :

Dans tous les cas où un salarié est victime d'un accident au travail, on doit lui fournir le médecin de son choix, dès qu'il est en état de faire connaître son choix.

20.08 Accessoires de sécurité :

a.- Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement.

b.- Tous (tes) les ateliers, les carrières et les sablières en opération doivent être munis (es) d'un nécessaire de premiers soins.

20.09 Comité Paritaire de Sécurité, de Santé, d'Hygiène et de Bien-être :

1.- Constitution du Comité Paritaire :

Les parties constituent par la convention un Comité Paritaire de Sécurité, de Santé, d'Hygiène et de Bien-être, ci-après appelé "Comité Paritaire". Ce Comité Paritaire est formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur et se réunit sur demande de l'une des parties, autant que possible en dehors des heures régulières de travail.

20.09 (suite) 2.- Fonctions du Comité Paritaire :

- a.- Le Comité Paritaire veille à l'amélioration des conditions de sécurité, de santé, d'hygiène et de bien-être des salariés.

- b.- Les représentants syndicaux et patronaux du Comité Paritaire font leurs enquêtes conjointement. Les représentants du Syndicat peuvent, dans ces circonstances s'absenter de leur travail pendant les heures de travail sans réduction de salaire.

- c.- Le Comité Paritaire soumet par écrit au représentant patronal ses recommandations ou rapports et en transmet copie au représentant syndical.

- d.- L'Employeur doit dans le plus court délai possible, donner suite à toute recommandation majoritaire du Comité.

- e.- Au cas d'absence de majorité, le Comité Paritaire fait quand même rapport au représentant patronal pour considération et décision par l'Employeur, lequel en avise le Comité Paritaire.

3.- Désignation des représentants syndicaux :

Les représentants désignés par le Syndicat doivent exercer une occupation détenue par cinq (5) salariés ou plus de l'entreprise.

4.- Exception :

Ce Comité Paritaire n'est pas habilité à recevoir, soumettre et poursuivre tout grief au sens de la convention.

- 20.09 (suite) 5.- Les deux (2) représentants syndicaux doivent être présents lors de la visite sur les lieux de travail par un inspecteur du Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu.

ARTICLE 21.- ASSURANCE-GROUPE

- 21.01 A partir de la date de la signature de la convention et pour la durée de cette même convention, la contribution de l'Employeur à la prime de l'assurance collective est de cinquante pour cent (50%) du coût de la prime avec un maximum se limitant à quatre dollars et cinquante cents (\$4.50) par semaine par salarié participant.
- 21.02 Le choix des bénéficiaires du régime d'assurance collective en ce qui concerne les salariés visés par la convention, appartient au Syndicat qui en avise l'Employeur dans les meilleurs délais.
- 21.03 Le choix de l'assureur est fait par les parties à la convention. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'assureur, dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention, l'une ou l'autre des parties peut recourir à la procédure des griefs.
- L'administration du plan est faite conjointement par les parties à la convention. La police maîtresse est émise conjointement au nom des parties à la convention.
- 21.04 Tous les salariés régis par la convention et ayant terminé leur période d'essai à la date de la signature de ladite convention peuvent adhérer au régime d'assurance collective, le premier (1er) jour du mois suivant la signature de la convention.
- 21.05 Tout salarié embauché après la signature de la convention peut adhérer au régime d'assurance collective le premier (1er) jour

- 21.05 (suite) du mois qui suit la période d'essai prévue au paragraphe -11.02-. L'Employeur doit faire compléter les formules nécessaires à l'adhésion du salarié au régime et il convient de les transmettre à l'assureur.
- 21.06 L'Employeur convient de payer cinquante pour cent (50%) de la prime du régime d'assurance collective pour tout salarié, ayant un droit d'ancienneté, absent de son travail à cause d'accident survenu alors que le salarié était au travail ou de maladie industrielle.
- 21.07 L'Employeur convient de payer en entier la prime du régime d'assurance collective à l'exception des primes au titre de l'assurance-salaire pour tout salarié absent de son travail par suite de mise à pied pour une période ne dépassant pas celle accordée pour le maintien de l'ancienneté. Le paiement par l'Employeur de la prime du régime d'assurance collective constitue pour l'Employeur une avance de paiement pour et au nom du salarié. Lors du retour du salarié, des arrangements seront faits entre les parties pour le remboursement par le salarié du montant de la prime payé par l'Employeur dans ce cas.
- 21.08 Les salariés assument en totalité le paiement des primes au titre de l'assurance-salaire en cas d'accident ou maladie conformément aux conditions prévues à ce titre. L'Employeur assume le paiement des primes de tous les autres risques assurés en vertu du régime d'assurance collective jusqu'à concurrence de la contribution prévue au paragraphe -21.01-.

ARTICLE 22. - AUTRES DISPOSITIONS

- 22.01 Les mémos ou écrits de l'Employeur à l'adresse des salariés du Syndicat sont toujours rédigés en français.

- 22.02 L'Employeur doit définir clairement, au profit des salariés, l'autorité immédiate dont ils dépendent afin d'éviter tout malentendu dans l'exécution des ordres et de leur travail.
- 22.03 Travail de nuit :
Un salarié doit travailler à une distance telle qu'il puisse porter secours, en cas de besoin, à tout salarié préposé au chargement de produits de béton, après les heures normales de travail.
- 22.04 La Compagnie fera les démarches nécessaires afin que soit installé le téléphone à la Carrière St-François avant la reprise des opérations.
- 22.05 Cases :
L'Employeur doit mettre à la disposition de ses salariés en ayant besoin, à un endroit facile d'accès, des cases fermant à clef pour leur permettre de déposer leurs vêtements ou autres effets personnels.
- 22.06 Stationnement :
Les salariés bénéficient gratuitement de l'usage des terrains de stationnement de l'Employeur situés près de ses établissements. Ces terrains de stationnement sont entretenus par l'Employeur.

ARTICLE 23.- CAISSE D'ECONOMIE

- 23.01 Il est entendu que l'Employeur accepte de déduire hebdomadairement à la source, les épargnes de tout salarié qui en fait la demande en présentant une autorisation écrite dûment signée de précompter en vue du dépôt de ses épargnes à la Caisse d'Economie.
- 23.02 L'Employeur s'engage à remettre par chèque à la Caisse d'Economie, dans les trente (30) jours du mois suivant, les

- 23.02 (suite) épargnes qu'il a prélevées et fournit une liste à cet effet comprenant le nom, le numéro du salarié, le numéro d'assurance sociale ainsi que le montant prélevé de chaque salarié.
- 23.03 Aucun salarié ne peut se présenter au bureau du paie-maitre afin d'augmenter, diminuer ou annuler la déduction qu'il a signée. Il doit dans tous les cas s'adresser au bureau de la Caisse d'Economie.
- 23.04 Lors de la signature de son autorisation écrite, le salarié est avisé que son engagement doit être maintenu jusqu'à la période d'inscription suivante et que toute transaction doit être transmise au bureau de la Caisse d'Economie.
- 23.05 Il y aura deux (2) périodes d'inscription par année, soit celles qui correspondent avec les mois d'avril et d'août.
- 23.06 Nonobstant les dispositions du paragraphe -23.03-, trente (30) jours avant chaque premier (1er) jour des mois ci-haut mentionnés à -23.05-, l'Employeur convient de permettre l'affichage général d'un avis, invitant ceux qui désirent annuler l'autorisation écrite de précompter ou modifier le montant de la déduction ou signer une autorisation de précompter, à se présenter au bureau du responsable des déductions.
- 23.07 L'Employeur permet à son responsable des déductions de recevoir la visite du gérant de la Caisse d'Economie une fois le mois, afin de considérer un "certain minimum" de changements à être effectués; cependant, ce dernier s'engage à n'en pas faire une politique générale.

ARTICLE 24. - TRAVAIL DE DENEIGEMENT ET D'ENTRETIEN DES RUES ET DES CHEMINS
D'HIVER

- 24.01 Nonobstant toute clause à ce contraire, les travaux de

24.01 (suite) déneigement et d'entretien des rues et des chemins d'hiver sont assujettis aux dispositions suivantes :

a.- Quant à l'ancienneté :

La clause d'ancienneté d'usine s'applique pour ces travaux à condition que les salariés puissent remplir les exigences normales de la tâche, mais les salariés qui faisaient ordinairement ce travail ont la préférence, même s'ils possèdent une ancienneté inférieure à d'autres salariés.

b.- Quant à la disponibilité :

Les salariés affectés à ces travaux doivent être disponibles en tout temps lors de tempêtes ou chutes de neige.

c.- Quant au salaire :

Les salariés affectés à ces travaux reçoivent les salaires auxquels ils ont droit en vertu de leur fonction régulière.

ARTICLE 25.- DUREE DE LA CONVENTION

- 25.01 La convention est en vigueur du jour de sa signature au vingt-huit (28) février 1985. Toutefois les dispositions contenues à l'appendice "C" sous le titre "rétroactivité" sont rétroactives au premier (1er) mars 1982.
- 25.02 A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention, sous réserve de l'exercice des droits à la grève ou au lock-out.

25.02 (suite) 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.

THETFORD MINES, ce. 8...ième jour du mois de Juillet.....1983.

GOSSELIN, DIVISION DE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE CIMENT ST-LAURENT INC. L. GOSSELIN & FILS LTEE

Handwritten signatures: Roland Paulin, Raymond Huppé, François Michal, Réal Tardif, Hubert Hallé, Louis Luc Sylvestre, Raymond Haul, J. Frenette

BETON ST-GEORGES, DIVISION SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE CAR- DE CIMENT ST-LAURENT INC. RIERE ET TERRASSEMENT DE BEAUCE

Handwritten signatures: Roland Paulin, Luc Roy, François Michal, Claude Roy, Hubert Hallé, Louis Luc Sylvestre, Raymond Haul, J. Frenette

BETON THETFORD, DIVISION BETON MEGANTIC, DIVISION DE CIMENT DE CIMENT ST-LAURENT INC. ST-LAURENT INC.

Handwritten signatures: Roland Paulin, Raymond Huppé, François Michal, Réal Tardif, Hubert Hallé, Louis Luc Sylvestre, Raymond Haul, J. Frenette

APPENDICE "A"

Dossiers : 6290-2-3

Cas : 2865

R.P. : 1910

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU QUEBEC

Fraternité Internationale des Opérateurs
potiers, section employés de L. Gosselin
et Fils Ltée, Thetford Ready Mix, affilié
à FAT COI CIC
1638, rue Duchesnay
Chambly, Qué.

REQUERANTE

-et-

Syndicat National des Employés de L.
Gosselin et Fils Ltée
Thetford Mines, Qué.

INTIME

-et-

L. Gosselin et Fils Limitée
Thetford Ready Mix Inc.
70, Boul. Smith Nord
Thetford Mines, Qué.

MIS EN CAUSE

DECISION

Quorum : M. Le juge Jean-Marie Châteauneuf, vice-président
Monsieur Eucher Corbeil, membre
Me Georges Côté, membre.

VU la requête en révision de la décision rendue par la Commission, le trois (3)
octobre 1968, soumise par la requérante en date du vingt-quatre (24) octobre
1968 et reçue à la Commission le vingt-cinq (25) du même mois;

VU la décision rendue par la Commission en date du vingt-huit (28) janvier 1969, révoquant et annulant la décision du trois (3) octobre 1968, et ordonnant la tenue d'un vote au scrutin secret parmi les employés du mis-en-cause, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, aux fins de savoir si pour fins de négociation de convention collective, ils voulaient être représentés par la requérante ou par l'intimé;

VU la tenue vote en date du vingt-quatre (24) février 1969;

CONSIDERANT qu'il ressort du résultat du vote que le Syndicat National des Employés de L. Gosselin et Fils Ltée, détient le caractère représentatif requis à l'article -20- du Code du Travail, et que la Fraternité requérante ne détient pas ce caractère représentatif;

CONSIDERANT l'étude faite par la Commission;

CONSIDERANT qu'il s'agit d'un litige inter-syndical au sens de l'article -108- du Code du Travail;

POUR CES MOTIFS, la Commission après avoir délibéré :

- 1.- ACCORDE à l'association intimée l'accréditation envers le groupe de salariés suivant :

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau".

A l'emploi de : L. Gosselin et Fils Limitée
Thetford Ready Mix Inc.

- 2.- En conséquence de cette décision, la Commission émet en faveur de:

Syndicat National des Employés de L. Gosselin
et Fils Ltée un certificat d'accréditation à
l'égard du groupe de salariés décrit au paragraphe
1) ci-dessus.

A l'emploi de : L. Gosselin et Fils Limitée
Thetford Ready Mix Inc.
70, Boul. Smith Nord
Thetford Mines, Qué.

Le tout pour valoir à toutes fins que de droit.

Pour la Commission des Relations de Travail
du Québec.

J.-M. Châteauneuf, j.c.p., vice-président

QUEBEC, le cinq (5) mars 1969.

APPENDICE "A"

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE
SERVICE DU DROIT D'ACCREDITATION

ACCREDITATION :

Dossier : 15982-01

Cas : Qr-047-09-74

Le 24^{ième} jour d'octobre 1974.

Syndicat National des Employés de

L. Gosselin et Fils Ltée (C.S.D.) ASSOCIATION REQUERANTE

-et-

Megantic Ready Mix Inc.

EMPLOYEUR

L'Association ci-dessus par requête en date du vingt-quatre (24) septembre 1974, adressée au Commissaire-enquêteur en chef, demande l'accréditation pour le groupe de salariés suivant :

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau".

Je soussigné, après 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 CONFÈRES PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE L'ASSOCIATION CI-DESSUS POUR LE GROUPE DE SALARIÉS SUIVANT:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau".

De : Mégantic Ready Mix Inc.

3922, rue Wolfe

Ville Lac Mégantic, Qué.

Enquêteur : Maurice Chiquette

APPENDICE "A"

Dossier : 14277

Cas : QR-674 (70)

Syndicat des Travailleurs de Carrière

et Terrassement de Beauce

6282, Boul. Lacroix

Saint-Georges Est

Cté Beauce Sud

REQUERANT

Carrières de Beauce Limitée

R.R. No: -5-

Ville Saint-Georges

Cté Beauce

INTIME

DECISION

Par requête déposée le vingt-neuf (29) mai 1970, le requérant demande d'être accrédité pour représenter :

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et de ceux exclus par la loi".

De : Carrières de Beauce Limitée.

L'enquête tenue ayant révélé qu'il n'y avait pas d'accord entre l'Employeur et l'Association sur l'unité de négociation, les parties furent convoquées à une séance d'enquête pour le vingt-trois (23) juillet 1970, à l'Hôtel de Ville de Saint-Georges, Beauce.

Au soutien de son refus de signer l'accord sur l'unité de négociation, l'intimé n'a soumis aucun argument pertinent. Le but visé en ce faisant, étant d'obtenir certaines informations quant aux conséquences de l'octroi d'une accréditation. Finalement, l'intimé a déclaré n'avoir aucune objection fondamentale à formuler

APPENDICE "C"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE MINIMA

1.- AUGMENTATION

Les taux de salaire spécifiés à l'appendice "C" et les taux de salaire effectifs sont augmentés de la façon suivante :

a.- A partir du premier (1er) mars 1982 : \$ 0.30

b.- A partir du premier (1er) mars 1983 : \$ 0.65

c.- A partir du premier (1er) mars 1984 : \$ 0.65

APPENDICE "C"

.../2

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE MINIMA

2.-

| <u>DEPARTEMENT ATELIER</u> | | <u>1er mars 1982</u> | <u>1er mars 1983</u> | <u>1er mars 1984</u> |
|--|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Préposé à la machine à blocs ou tuyaux, ou malaxeur (mixer) | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.49 | \$ 10.14 | \$ 10.79 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.59 | \$ 10.24 | \$ 10.89 |
| Préposé aux bennes et à la cour | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.43 | \$ 10.08 | \$ 10.73 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.54 | \$ 10.19 | \$ 10.84 |
| Préposé à l'amature | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.49 | \$ 10.14 | \$ 10.79 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.59 | \$ 10.24 | \$ 10.89 |
| Préposé à l'entretien de la machinerie (millwright) | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.96 | \$ 10.61 | \$ 11.26 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 10.18 | \$ 10.83 | \$ 11.48 |
| Technicien en béton | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.86 | \$ 10.51 | \$ 11.16 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 10.07 | \$ 10.72 | \$ 11.37 |

APPENDICE "C"

.../3

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE MINIMA

| <u>DEPARTEMENT ATELIER (suite)</u> | | <u>1er mars 1982</u> | <u>1er mars 1983</u> | <u>1er mars 1984</u> |
|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Journalier de tout département | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.38 | \$ 10.03 | \$ 10.68 |
| Journalier de tout département | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.49 | \$ 10.14 | \$ 10.79 |
| Mouleur de pierre | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.49 | \$ 10.14 | \$ 10.79 |
| Mouleur de pierre | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.59 | \$ 10.24 | \$ 10.89 |
| Préposé à l'entretien des bâtisses | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.91 | \$ 10.56 | \$ 11.21 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 10.08 | \$ 10.73 | \$ 11.38 |
| Monteur de moules de bois | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.63 | \$ 10.28 | \$ 10.93 |
| Monteur de moules de bois | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.74 | \$ 10.39 | \$ 11.04 |

APPENDICE "C"

.../4

CLASSIFICATION ET Taux DE SALAIRE MINIMA

| <u>DEPARTEMENT READY MIX</u> | | <u>1er mars 1982</u> | <u>1er mars 1983</u> | <u>1er mars 1984</u> |
|--------------------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Peseur d'agrégats | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.54 | \$ 10.19 | \$ 10.84 |
| Peseur d'agrégats | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.70 | \$ 10.35 | \$ 11.00 |
| | | | | |
| Conducteur de bétonnière | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.43 | \$ 10.08 | \$ 10.73 |
| (Ready Mix) | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.59 | \$ 10.24 | \$ 10.89 |
| | | | | |
| <u>DEPARTEMENT CAMIONNAGE</u> | | | | |
| Conducteur de van ready mix | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.54 | \$ 10.19 | \$ 10.84 |
| Conducteur de van ready mix | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.64 | \$ 10.29 | \$ 10.94 |
| | | | | |
| Conducteur de van | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.49 | \$ 10.14 | \$ 10.79 |
| Conducteur de van | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.59 | \$ 10.24 | \$ 10.89 |
| | | | | |
| Conducteur de camion 2 essieux | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.38 | \$ 10.03 | \$ 10.68 |
| Conducteur de camion 2 essieux | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.49 | \$ 10.14 | \$ 10.79 |

APPENDICE "C"

.../5

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE MINIMA

| <u>DEPARTEMENT CAMIONNAGE (suite)</u> | | <u>1er mars 1982</u> | <u>1er mars 1983</u> | <u>1er mars 1984</u> |
|---|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Conducteur de camion 3 essieux | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.43 | \$ 10.08 | \$ 10.73 |
| Conducteur de camion 3 essieux | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.54 | \$ 10.19 | \$ 10.84 |
| Conducteur de camion servant à la livraison de blocs et tuyaux 3 essieux, conducteur "crusher" primaire | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.54 | \$ 10.19 | \$ 10.84 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.64 | \$ 10.29 | \$ 10.94 |
| Conducteur de bélier mécanique (Ball Dozer), conducteur de niveleuse, conducteur de pelle mécanique | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.59 | \$ 10.24 | \$ 10.89 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.75 | \$ 10.40 | \$ 11.05 |
| Conducteur de chargeuse sur chenilles (loader) | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.54 | \$ 10.19 | \$ 10.84 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.70 | \$ 10.35 | \$ 11.00 |

APPENDICE "C"

.../6

CLASSIFICATION ET Taux DE SALAIRE MINIMA

| <u>DEPARTMENT CAMIONNAGE (suite)</u> | | <u>1er mars 1982</u> | <u>1er mars 1983</u> | <u>1er mars 1984</u> |
|---|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Conducteur de chargeuse pneu- matique (payloader pouvoir sur 2 essieux) | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.54 | \$ 10.19 | \$ 10.84 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.70 | \$ 10.35 | \$ 11.00 |
| Conducteur de chargeuse pneu- matique (payloader pouvoir sur 2 essieux lors du chargement de pierre brute) | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.59 | \$ 10.24 | \$ 10.89 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.75 | \$ 10.40 | \$ 11.05 |
| Conducteur de chargeuse pneu- matique (lift truck) pouvoir sur 1 essieu | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.43 | \$ 10.08 | \$ 10.73 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.54 | \$ 10.19 | \$ 10.84 |
| Conducteur de Baco (Back Digger) sur payloader | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.43 | \$ 10.08 | \$ 10.73 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.54 | \$ 10.19 | \$ 10.84 |

APPENDICE "C"

.../7

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE MINIMA

| <u>DEPARTEMENT CAHIQUENAGE (suite)</u> | | <u>1er mars 1982</u> | <u>1er mars 1983</u> | <u>1er mars 1984</u> |
|--|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Conducteur de compresseur | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.43 | \$ 10.08 | \$ 10.73 |
| Conducteur de compresseur | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.54 | \$ 10.19 | \$ 10.84 |
| Conducteur de "crusher" (cône portatif) | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.91 | \$ 10.56 | \$ 11.21 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 10.08 | \$ 10.73 | \$ 11.38 |
| Conducteur de grue mobile | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.49 | \$ 10.14 | \$ 10.79 |
| Conducteur de grue mobile | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.59 | \$ 10.24 | \$ 10.89 |
| Préposé aux convoyeurs | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.47 | \$ 10.12 | \$ 10.77 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.57 | \$ 10.22 | \$ 10.87 |
| Opérateur de foreuse | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.70 | \$ 10.35 | \$ 11.00 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.80 | \$ 10.45 | \$ 11.10 |

APPENDICE "C"

.../8

CLASSIFICATION ET Taux DE SALAIRE MINIMA

| <u>DEPARTEMENT CAMIONNAGE (suite)</u> | | <u>1er mars 1982</u> | <u>1er mars 1983</u> | <u>1er mars 1984</u> |
|---|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Opérateur de pelle hydraulique | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.59 | \$ 10.24 | \$ 10.89 |
| Opérateur de pelle hydraulique | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.75 | \$ 10.40 | \$ 11.05 |
| <u>GARAGE</u> | | | | |
| a.- Mécanicien qualifié pour mo- teur gazoline et diesel | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.91 | \$ 10.56 | \$ 11.21 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 10.08 | \$ 10.73 | \$ 11.38 |
| b.- Mécanicien et soudeur | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.86 | \$ 10.51 | \$ 11.16 |
| Mécanicien et soudeur | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 10.02 | \$ 10.67 | \$ 11.32 |
| c.- Soudeur | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.86 | \$ 10.51 | \$ 11.16 |
| Soudeur | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 10.02 | \$ 10.67 | \$ 11.32 |
| d.- Mécanicien et peintre | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.86 | \$ 10.51 | \$ 11.16 |
| Mécanicien et peintre | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 10.02 | \$ 10.67 | \$ 11.32 |

APPENDICE "C"

.../9

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE MINIMA

| <u>GARAGE (suite)</u> | | <u>1er mars 1982</u> | <u>1er mars 1983</u> | <u>1er mars 1984</u> |
|----------------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| e.- Réparateur de pneus | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.45 | \$ 10.10 | \$ 10.75 |
| Réparateur de pneus | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.61 | \$ 10.26 | \$ 10.91 |
| f.- Aide-mécanicien | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.27 | \$ 9.92 | \$ 10.57 |
| Aide-mécanicien | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.38 | \$ 10.03 | \$ 10.68 |
| g.- Graisseur de jour | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.38 | \$ 10.03 | \$ 10.68 |
| Graisseur de jour | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.54 | \$ 10.19 | \$ 10.84 |
| h.- Aide-graisseur de jour | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.22 | \$ 9.87 | \$ 10.52 |
| Aide-graisseur de jour | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 9.33 | \$ 9.98 | \$ 10.63 |
| Mécaniste | Moins de 60 jours ouvrables | \$ 9.86 | \$ 10.51 | \$ 11.16 |
| | Plus de 60 jours ouvrables | \$ 10.02 | \$ 10.67 | \$ 11.32 |

APPENDICE "C"

.../10

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE MINIMA

GARAGE (suite)

| | |
|--|---|
| Assistant contremaître | Prime horaire additionnelle de vingt-cinq cents (\$0.25) |
| Conducteur de camion ou van tirant un deuxième (2ième) train | Prime horaire additionnelle de vingt cents (\$0.20) |
| Etudiant (cinq (5) maximum) | Taux du journalier réduit de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure |
| Apprenti millwright, apprenti machiniste | Taux du journalier maximum de deux (2) ans |
| Apprenti mécanicien | Taux du journalier maximum de deux (2) ans |

3. - RETROACTIVITE

Nonobstant les dispositions de la clause -25.01- :

- a.- L'augmentation de trente cents (\$0.30) l'heure ainsi que les taux de salaire prévus pour le premier (1er) mars 1982 s'appliquent rétroactivement à partir du premier (1er) mars 1982.

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE MINIMA

3.- RETROACTIVITE (suite)

- b.- L'augmentation de soixante-cinq cents (\$0.65) l'heure ainsi que les taux de salaire prévus pour le premier (1er) mars 1983 s'appliquent rétroactivement à partir du premier (1er) mars 1983.

- c.- Cette rétroactivité est versée au salarié, sur un chèque séparé de la paie régulière, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention.

CLASSIFICATION ET Taux DE SALAIRE MINIMA

4.- Les parties à la convention conviennent que la classification de "Monteur de moule de bois" soit décrite comme suit :

I.- Monteur de moule de bois :

Le terme "monteur de moule de bois" désigne tout salarié qui fabrique, monte, remonte, transforme et répare des moules de bois.

Ce salarié exécute ces travaux selon des plans, esquisses ou les instructions reçues du contremaître.

Ces travaux comprennent l'assemblage et l'ajustement de pièces de bois, le mesurage, la modification d'angles et la lecture de plans.

II.- Le ratio :

La proportion entre le nombre de monteurs de moule de bois et celui de journaliers à l'emploi de l'Employeur par atelier, assignée à des travaux visés par la présente convention, ne doit pas être supérieure à un (1) monteur de moule de bois par journalier.

L'Employeur peut assigner, conformément aux autres dispositions de la convention, un (1) autre monteur de moule de bois lorsqu'un (1) autre journalier a été assigné, par atelier, à de tels travaux.

III.- Examens relatifs à la lecture de plans :

a.- Comité d'examens :

Les parties constituent un Comité d'examens de lecture de plans ci-après nommé "Comité". Ce Comité est composé d'un (1) représentant de chacune des parties et d'un président choisi par lesdites parties parmi les professeurs de la région, compétents en la lecture de plans de "Monteur de moule de bois".

CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE MINIMAIII.- Examens relatifs à la lecture de plans (suite):b.- Fonctions du Comité :

Les fonctions du Comité consistent :

- 1.- Etablir le contenu des examens de lecture de plans des candidats à l'occupation de "Monteur de moule de bois".
- 2.- Faire subir ledit examen.
- 3.- Admettre ou refuser tout candidat salarié de l'Employeur au sens de la convention qui a demandé de subir un tel examen.
- 4.- Etablir des règlements pour le fonctionnement des présentes.

IV.- Frais et honoraires :

Les parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses du président du Comité.

V.- Décision :

Toute décision du Comité doit être prise à la majorité des voix; à défaut de majorité, la décision du président constitue la décision du Comité. Toute telle décision doit être motivée et rendue par écrit.

DÉPÔT

27045

Dépôt N°: 8 3 0 9 1 7 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

| | | | |
|-------|--|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 23172-02 |
| Date | Signature: 83-07-08 Réception: 83-08-26 | Durée | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| | |
|---|--|
| Association | Employeur |
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de L. Gosselin & Fils Ltée | <input type="checkbox"/> Déposant Gosselin, Division de Ciment St-Laurent Inc. 70, Boul. Smith Nord Thetford Mines, Qc G8G 1N3 |

Unité de négociation

OBJET: Cas de M. Raymond Lewis, employés à la sablière de Greenlay

| | | | | | |
|--------|-------|----------|--------|-------------|--------|
| Région | 03-05 | Activité | 2740-5 | Affiliation | CSD(9) |
|--------|-------|----------|--------|-------------|--------|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

DEPOSANT: X
Centrale des Syndicats Démocratiques
801, 41^{ème} Rue
Québec, Qc
G1J 2T7
Att: M. Armand Frenette

Q 6290-03
L. Gosselin & Fils

| | |
|--|----------|
| Pour le commissaire général du travail | |
| Signature | Date |
| <i>Marie Demers</i> | 83-09-20 |

Pour renseignements

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

RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE

'83 AOU 26 15:37

ENTRE :

GOSELIN

Division de Ciment St-Laurent Inc.

70, Boul. Smith Nord,

Thetford Mines, Qué.

Ci-après appelé :

"L'EMPLOYEUR"

ET :

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE

L. GOSELIN ET FILS LTEE (C.S.D.)

Ci-après appelé :

"LE SYNDICAT"

ET :

RAYMOND LEWIS

R.R. 2

8ième Rang

St-Claude, Qué.

Ci-après appelé :

"L'EMPLOYE"

ATTENDU que l'Employeur s'approvisionne en agrégats dans un banc de gravier et de sable situé dans la municipalité de Greenlay et décrit comme suit :

"Description d'une partie des lots SIX "A" et SIX "D" du rang LN (6A Ptie, 6D Ptie, Rg 1) du cadastre officiel du Canton de Brompton, division d'enregistrement de Richmond".

(Ci-après appelée : "LA SABLIERE DE GREENLAY").

ATTENDU que l'employé RAYMOND LEWIS a été embauché à la Sablière de Greenlay par l'Employeur le premier (1er) juin 1981.

ATTENDU que l'employé RAYMOND LEWIS a été mis à pied par l'Employeur le six (6) octobre 1981.

ATTENDU qu'une convention collective de travail intervenue le huit (8) juillet 1983 entre l'Employeur et le Syndicat établit les conditions de travail des salariés à l'emploi de GOSSELIN, Division de Ciment St-Laurent Inc. à Thetford (ci-après appelée : "LA CONVENTION COLLECTIVE").

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1.- Lorsque l'Employeur exploite ou exécute du travail à la Sablière de Greenlay, il reconnaît à l'employé RAYMOND LEWIS une ancienneté préférentielle dans les classifications d'opérateur de loader ou de journalier.
- 2.- Lorsque l'employé RAYMOND LEWIS exécute du travail à la sablière de Greenlay, il bénéficie des conditions de travail prévues à la convention collective susmentionnée.
- 3.- Les parties reconnaissent que la convention collective s'applique à RAYMOND LEWIS seulement en ce qui concerne la Sablière de Greenlay et que l'employé RAYMOND LEWIS ne peut déplacer un autre salarié ni faire valoir quelque droit prévu à la convention collective à l'extérieur de la Sablière de Greenlay.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à QUEBEC, ce huitième (8ième) jour du mois de juillet 1983.

Raymond Throux

GOSSELIN, Division de Ciment St-Laurent Inc.

EMPLOYEUR

Raymond Duppe

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L.

GOSSELIN ET FILS LTEE (C.S.D.)

LE SYNDICAT

Raymond Lewis

RAYMOND LEWIS

EMPLOYE



Centrale des
Syndicats
Démocratiques

801, Quatrième rue
Québec (Québec)
G1J 2T7
(418) 529-2956

ML

'83 JUL 13 11:35

Québec, le 12 juillet 1983

Recommandée

Monsieur Robert Levac
Commissaire Général du Travail
Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre
et de la Sécurité du Revenu
425, rue St-Amable
Québec, Qué.
G1R 4Z1

SUJET/ Dépôt d'une convention collective de
travail intervenue entre :
Gosselin, Division de Ciment St-Laurent Inc.
Dossier : 6290-2-3-
Béton St-Georges, Division de Ciment
St-Laurent Inc.
Dossier : 14277
Béton Thetford, Division de Ciment St-Laurent
Inc.
Dossier : 6290-2-3 O.K.
Béton Mégantic, Division de Ciment St-Laurent
Inc.
Dossier (A 5982-01) - O.K.
-et-
Syndicat National des Employés de L. Gosselin
et Fils Ltée
-et-
Syndicat des Travailleurs de Carrière et Terra-
sement de Beauce

*comme demandé
ATTENTION
une
réponse en
modification est
déposée en même temps*

Cher Monsieur,

Conformément à l'article -72- du Code du Travail de la Province de
Québec, nous vous expédions pour dépôt, cinq (5) exemplaires de la
convention collective de travail dûment signée entre les parties
ci-haut mentionnées.

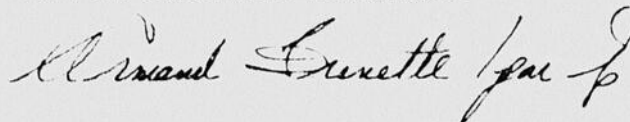
83 ./2
001 24 11:01

Le nombre de salariés visés par ladite convention est de cent dix (110) salariés pour les usines citées en rubrique. La présente convention est en vigueur à compter de sa signature soit le huit (8) juillet 1983 jusqu'au vingt-huit (28) février 1985.

Nous désirons attirer votre attention à l'effet qu'une copie de requête en changement de nom est annexée à la présente lettre relativement à cette convention collective de travail. Nous faisons parvenir en date de ce jour, cette requête accompagnée d'une lettre auprès du Commissaire Général du Travail.

Espérant le tout conforme, nous vous prions d'agréer, cher Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Syndicat National des Employés de
L. Gosselin et Fils Ltée
-et-
Syndicat des Travailleurs de Carrière
et Terrassement de Beauce



Par : Armand Frenette
Conseiller technique, C.S.D.

AF/lp
(pièces jointes)

c.c. : M. Raymond Proulx
M. Raymond Huppé
M. Léo Roy

CANADA

Dossier : 15982-01

PROVINCE DE QUEBEC

COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

MEGANTIC READY MIX INC.

3922, rue Wolfe

Ville Lac Mégantic, Qué.

L'EMPLOYEUR

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE

L. GOSSELIN ET FILS LTEE

801, 4ième Rue

Québec, Qué.

GLJ 2T7

LE SYNDICAT

REQUETE CONJOINTE EN CHANGEMENT DE NOM

1.- Le Syndicat National des Employés de L. Gosselin & Fils Ltée avait obtenu une accréditation le vingt-quatre (24) octobre 1974 pour représenter :

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau", à l'emploi de Mégantic Ready Mix Inc.

2.- Le premier (1er) juin 1981, l'Employeur décide de changer le nom de sa raison sociale en celui de :

'83 JUL 13 11:35

"Béton Mégantic, Division de Ciment St-Laurent Inc."

- 3.- L'unité de négociation telle que constituée, est demeurée la même et l'établissement visé est demeuré le même et est toujours situé à Ville Lac Mégantic.
- 4.- En conséquence, les parties à la présente requête, demandent respectueusement au Commissaire Général du Travail, de changer partout où il apparaît le nom de l'Employeur par celui de :

Béton Mégantic, Division de Ciment St-Laurent Inc.
3922, rue Wolfe
Ville Lac Mégantic, Qué.

EN FOI DE QUOI, l'Employeur et le Syndicat ont signé le huit (8) juillet 1983.

BETON MEGANTIC, DIVISION DE CIMENT ST-LAURENT INC.

Raymond Frank

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L. GOSSELIN & FILS
LTEE

R. Prouette
