

No.

21942-02

NOM

Ciment Co. No. 11e

31 DEC 15 11 42

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

CIMENT RO-NO LTEE,
Rang Blanchet,
Arthabaska, Qué.
G6P 6J3.



Ci-après appelée:

«L'EMPLOYEUR»

ET:

SYNDICAT DES SALARIES
DU CIMENT DE VICTORIAVILLE
(C.S.D.)
6, Avenue de l'Ermitage,
Victoriaville, Qué.
G6P 1J5.

Ci-après appelé:

«LE SYNDICAT»

- 1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes signifient:
- 1.02 Employeur:
Ciment Ro-No Ltée, ou leurs représentants autorisés pour les établissements visés situés à:
- Rang Blanchet,
Arthabaska, Qué.
- Route 116,
Warwick, Qué.
- 1.03 Salariés:
Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.
- 1.04 Contremaître:
Toute personne ayant l'autorité d'embaucher et de congédier les salariés, et de diriger et de surveiller le travail des salariés; il n'effectue aucun travail normalement exécuté par un salarié de l'unité accréditée, sauf pour entraîner un salarié à l'occasion ou pour lui enseigner à travailler de façon sécuritaire. Cependant, dans de tels cas, le travail effectué par le contremaître ne doit pas avoir pour effet de provoquer ou de prolonger la mise à pied d'un salarié.
- 1.10 Grève ou lock-out: .../2
Les mots grève ou lock-out ont le sens qui leur est donné par le Code du travail de la Province de Québec.

1.05 Chef d'équipe:
Tout salarié qui transmet les directives de l'Employeur, distribue le travail, dirige et surveille le travail des salariés tout en effectuant lui-même un travail manuel et qui n'a pas l'autorité d'embaucher, de congédier ni d'imposer de mesures disciplinaires.

1.06 Heures de travail:
On désigne comme heures de travail à être rémunérées, les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, ainsi que le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail.

1.07 Convention:
La présente convention collective de travail.

1.08 Représentant syndical:
Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

1.09 Salaire effectif:
Le taux de salaire payé soit le taux de salaire spécifié à l'appendice «B» de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre l'Employeur et le salarié, si tel taux de salaire est supérieur à celui prévu par la convention.

1.10 Grève ou lock-out:
Les mots grève ou lock-out ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail de la Province de Québec.

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 JURIDICATION

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le cinq (5) décembre 1980, lequel est reproduit à l'appendice «A» de la convention.

La convention s'applique à tous les salariés couverts par ledit certificat d'accréditation.

ARTICLE 4 INTERPRETATION - VALIDITE

4.01 Interprétation:

1. L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.
2. Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

4.02 Validité:

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 5 COOPERATION - DROITS DE GERANCE - RENONCIATION

5.01

Coopération:

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

5.02

Droits de gérance:

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de son entreprise. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être, en tout temps, subordonné aux dispositions de la convention.

Rien de ce qui précède ne doit être interprété comme limitant les dispositions de la convention.

5.03

Renonciation:

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée.

ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE

6.01

Adhésion syndicale:

Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, au moment de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention.

6.02

Nouveaux salariés:

Tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauchage, adhérer au Syndicat et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

6.03

Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le Syndicat en donne avis, par écrit, à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que pendant ce délai, il ne se soit conformé à -6.01 et -6.02.

Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre, ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans le cas des exceptions prévues aux paragraphes a) et b) de l'article 63 du Code du Travail.

6.04

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, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux. A l'occasion de la première (lère) retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, ou sur avis du Syndicat à l'Employeur de la réinstallation d'un ancien membre, l'Employeur retient le montant de la cotisation exigée par le Syndicat.

ARTICLE 7

REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01

L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir, sur rendez-vous, à ses bureaux, le représentant syndical (permanent syndical), il lui fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention. Sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie des salariés soumis à la convention.

Le rendez-vous est accordé par l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.

7.02

L'Employeur reconnaît le droit aux représentants syndicaux de rencontrer en tout temps ses salariés afin de s'assurer que la convention collective est respectée.

ARTICLE 8

ACTIVITES SYNDICALES

8.01

Tout salarié désigné par le Syndicat pour participer à une activité syndicale reçoit un congé de l'Employeur, pour la durée de l'absence demandée, pourvu qu'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables soit transmis à l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence. Le total des congés ci-dessus prévus ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables par année de convention.

.../7

8.02

Rémunération:

Le salarié continue à être payé à son taux horaire de salaire effectif pendant la durée de telle absence et le Syndicat rembourse par la suite à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la réception d'un compte à cet effet, le montant versé par l'Employeur, majoré du coût des bénéfices marginaux.

8.03

Comité de négociation:

Les membres du Comité de négociation, au nombre maximum de quatre (4), peuvent, après préavis de vingt-quatre (24) heures, à leur supérieur immédiat, s'absenter pour les séances de négociation de la convention collective ou son renouvellement. Les dispositions de 8.02 s'appliquent aux membres du Comité de négociation.

ARTICLE 9

AFFICHAGE

9.01

Le Syndicat peut afficher dans les endroits réservés pour l'affichage de documents et sur les tableaux fournis par l'Employeur, les communications à ses membres, non discriminatoires à l'endroit de l'Employeur, ainsi que les avis de convocation aux assemblées.

ARTICLE 10

DELEGUE D'ATELIER

10.01

Nomination:

Le Syndicat désigne un (1) délégué d'atelier et un (1) substitut pour agir au cas d'absence du délégué d'atelier.

10.02

Fonction du délégué d'atelier:

Le délégué d'atelier et le substitut ont pour fonction d'enquêter sur tout grief et d'aider les salariés dans la présentation et discussion de tout grief.

Avant de s'absenter de leur travail pour s'occuper de griefs, tel que prévu au paragraphe ci-dessus, sur les lieux du travail, le délégué d'atelier choisi pour soumettre le grief et le salarié visé par le grief doivent obtenir la permission de leur supérieur immédiat et, celle-ci ne leur est pas indûment refusée ou retardée. De plus, le temps pris sur les lieux du travail, durant les heures de travail régulières par le délégué d'atelier et le salarié visé par le grief leur est rémunéré à leur taux de salaire effectif.

10.03

Reconnaissance:

L'Employeur reconnaît le délégué d'atelier et le substitut du Syndicat dès que ce dernier informe l'Employeur du nom du délégué d'atelier et du substitut.

10.04

Président:

Le président du Syndicat possède les mêmes droits et bénéficie des mêmes avantages et privilèges que le délégué d'atelier.

ARTICLE 11

METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01

Pour la soumission d'un grief, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical, le délégué d'atelier ou le Syndicat, soumet ledit grief, par écrit, à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la connaissance acquise par le salarié de l'événement qui lui a donné naissance.

11.02

L'Employeur doit rendre sa décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief.

11.03

Si l'Employeur ne rend pas sa décision écrite dans les délais prévus, ou si le Syndicat ou le salarié n'accepte pas la décision de l'Employeur et que l'on n'en arrive pas à une solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage (Article -12-).

11.04

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.

11.05

Entente:

Tout règlement à intervenir à la suite de griefs doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat, l'Employeur et le salarié concerné. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.

ARTICLE 12.

ARBITRAGE

12.01

Arbitrage:

A défaut d'entente écrite ou, si le Syndicat ou le salarié n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage suivant les modalités et les dispositions stipulées à l'article -100- du Code du Travail de la Province de Québec.

12.02

Pouvoirs de l'arbitre:

1. L'arbitre entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié, à la suite d'une violation de la convention.

12.02 (suite)

2. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) Maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision jugée équitable.
 - b) Réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire.
 - c) Rendre toute décision équitable dans les circonstances.
3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03

Témoin - Plaignant:

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief par le Syndicat, devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer sans solde pour la durée de l'audition.

.../12

12.04

Sentence arbitrale:

1. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti.
2. La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief ou de la mésentente, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension où elle doit l'être dans les trente (30) jours.
3. Cependant, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai ci-dessus.

12.05

Frais et honoraires d'arbitrage:

L'Employeur d'une part, et le Syndicat d'autre part, assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales, les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES

13.01

Le droit:

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

13.02

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

13.03

Prescription de droit:

- a) 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.
- b) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après sept (7) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance du manquement.

13.04

Dossier du salarié:

1. Rapport d'appréciation:

Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doit être porté(e) à la connaissance du salarié concerné avant d'être porté(e) à son dossier.

2. Consultation du dossier:

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

13.05

Recours préalable

Lors d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur transmet par écrit au salarié, avec copie au Syndicat, l'avis de suspension ou du congédiement, en précisant clairement tous les motifs de telle mesure disciplinaire. Cet avis doit être transmis au salarié et au Syndicat le jour même de l'application d'une telle mesure disciplinaire.

13.06

Signature d'un rapport d'appréciation:

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 délégué d'atelier doit être avisé, par écrit, par l'Employeur de toute plainte écrite portée contre un salarié.

13.07

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 son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique.
2. A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail (S.R.Q. - 1964-, Ch.-141-,) ou parce qu'un salarié a soumis un grief.
3. A cause de tout(es) acte ou activités personnel(les) en dehors des heures de travail, en autant que ses activités ne mettent le salarié directement en état de conflit avec l'Employeur.
4. Parce qu'un salarié a soumis un grief.

ARTICLE 14

ANCIENNETE

14.01

Définition:

L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié, depuis la date de son embauchage chez: Ciment Ro-No Ltée et/ou J. Robert Noël et/ou Equipements Noël.

14.02

Acquisition:

Tout salarié qui a effectivement travaillé quarante-cinq (45) jours dans une période de douze (12) mois de calendrier, acquiert son droit d'ancienneté au sens de l'article -14.01- et ce, rétroactivement à la date de son embauchage.

14.03

Accumulation de l'ancienneté:

Tout salarié régi par la présente convention continue d'accumuler son ancienneté:

1. Pour tout le temps que le salarié est à l'emploi de l'Employeur et jusqu'au moment où il la perd en vertu de la clause - 14.14- de la présente convention.
2. L'ancienneté continue de s'accumuler dans le cas d'arrêt de production et d'absence prévue par la convention.

14.04

Déplacement à une fonction non couverte:

Un salarié, ayant en quelque temps que ce soit, été déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation dans les trois (3) mois de son déplacement. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette fonction en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

Si tel salarié ne revient pas à l'intérieur de l'unité de négociation dans les trois (3) mois de son déplacement, il perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent.

Un salarié peut se prévaloir de cette disposition qu'une seule fois durant la durée de la convention.

14.05

Liste d'ancienneté:

Tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur une même liste d'ancienneté. Les listes d'ancienneté, indiquant la date d'embauchage et l'occupation du salarié, sont affichées au tableau d'affichage de façon permanente, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention.

14.05 (suite)

Par la suite, les listes d'ancienneté doivent être revues, corrigées, affichées et remises au Syndicat à tous les six (6) mois. Le Syndicat ou le salarié peut contester la liste d'ancienneté dans les trente (30) jours de l'affichage, après quoi, l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage, sujet à la procédure du mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage, articles -11- et -12-.

Les parties doivent s'entendre sur la liste d'ancienneté, cette liste lorsqu'approuvée, est annexée à la convention.

14.06

Application du droit d'ancienneté:

1. Principe général:
Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, entre autres: de promotion, de transfert, de mutation, de rétrogradation, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié, au sens du paragraphe 2 ci-dessous, ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.
2. Toutefois, dans les cas des salariés affectés à la fabrication des blocs de béton, les mouvements de main-d'oeuvre se font entre les salariés affectés à la fabrication des blocs de béton et selon les dispositions du présent article.

14.06 (suite)

3. Salarié qualifié:
Un salarié qualifié est un salarié qui possède les qualifications de base nécessaires et qui est apte à remplir les exigences normales de l'occupation concernée après une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables.

14.07

Promotion - Occupation vacante - Occupation nouvelle -
Affichage

1. Dans tous les cas de promotion, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et le ou les salariés qui désirent obtenir telle occupation ou telle promotion doivent postuler par écrit au cours de la période d'affichage.
2. Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise au Syndicat.
3. L'Employeur doit, dans les deux (2) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, accorder l'occupation au salarié qualifié au sens de l'article -14.06-, ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont apposé leur signature sur l'avis d'affichage. Durant la période d'affichage, l'Employeur peut affecter un salarié au poste vacant.
4. Dans tous les cas d'inaptitude à remplir les exigences normales de l'occupation concernée, la preuve incombe à l'Employeur.

14.07 (suite)

5. Le salarié absent au moment de l'affichage peut, dans les dix (10) jours ouvrables de son retour au travail, requérir l'occupation accordée pendant la période de son absence, si son ancienneté le lui permet.

Un salarié qui obtient une occupation à l'usine de blocs de béton ou un salarié de l'usine de blocs de béton qui obtient une occupation en dehors de l'usine de béton, suite à un affichage, transporte toute son ancienneté générale.

Fermeture permanente:

Dans le cas de la fermeture permanente d'une occupation, les salariés affectés peuvent déplacer, suivant leur ancienneté, d'autres salariés de l'Employeur, ayant moins d'ancienneté qu'eux.

14.08

Transfert - Mutation - Rétrogradation:

Lors de transfert et de mutation, l'Employeur doit offrir le travail au salarié ayant le plus d'ancienneté. Si aucun salarié accepte, le salarié déplacé de son occupation dans un tel cas ou lors de rétrogradation, est celui qui a le moins d'ancienneté.

14.09

Mise à pied - Rappel:

1. Mise à pied:

Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier (1er) à être mis à pied, à condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail.

14.09 (suite)

2. Rappel au travail:

Dans tous les cas de rappel au travail, le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

3. Usine de blocs de béton:

Les salariés affectés à l'usine de blocs de béton, sont mis à pied et rappelés au travail selon les paragraphes -1-et -2- ci-dessus. Cependant, tels salariés ne peuvent déplacer d'autres salariés ou être déplacés par d'autres salariés, lors des mouvements de main-d'oeuvre occasionnés par les mises à pied et les rappels au travail.

14.10

Réduction de travail:

a) Lorsqu'il y a une réduction de travail, les parties devront s'entendre pour réduire soit les heures de travail ou le nombre de salariés, de façon à permettre de maintenir les opérations de l'entreprise. A défaut d'entente, les heures sont celles prévues à l'article -16-.

b) Réduction journalière:

Un salarié qui, au cours d'une journée, a terminé son travail dans son occupation, ne peut déplacer un autre salarié de son occupation pour terminer ladite journée.

Cependant, l'Employeur peut confier à ce salarié un autre genre de travail.

14.11 (suite) Retour après absence:
Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut, toute autre occupation que son ancienneté lui permet.

14.12 Non exercice de l'ancienneté:
Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une mutation n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

14.13 Avis de mise à pied
Sauf dans un cas de force majeure, dans le cas d'une mise à pied pour une période d'au moins trois (3) semaines et plus, le salarié a droit de recevoir un avis de mise à pied d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de telle mise à pied. A défaut de tel avis, le salarié est rémunéré pour une semaine de salaire.

14.14 Perte de l'ancienneté
Un salarié perd son ancienneté:
a) s'il abandonne volontairement son emploi chez l'Employeur.
b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision de l'arbitre.

14.14 (suite)

c) s'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel, sauf dans les cas fortuits et de force majeure. Une lettre recommandée de rappel au travail est expédiée au salarié dont copie est transmise en même temps au Syndicat. Le salarié doit informer l'Employeur de sa dernière adresse. L'Employeur peut rappeler un salarié par téléphone. Cependant, dans un tel cas, si le salarié ne se présente pas au travail, il n'y a pas de perte d'ancienneté.

ARTICLE 15

SALAIRE - PAIE

15.01

Taux minima de salaire:

Les taux minima de salaire des salariés régis par la convention avec leur occupation sont contenus à l'appendice «B», lequel fait partie intégrante de cette convention.

15.02

Avantages supérieurs:

Aucun taux de salaire ne peut être réduit et aucune augmentation de taux de salaire ne peut être diminuée du fait de la mise en vigueur de la convention.

15.03

Changement d'occupation:

A la suite de la signature de la convention et comme conséquence de telle signature, aucun salarié ne peut être changé de son occupation à une occupation comportant un taux de salaire inférieur. Toutefois, la présente clause ne doit pas être interprétée comme prohibant les changements d'occupations dans le cours normal des opérations.

15.04

Affectation temporaire

1. Tout salarié assigné à l'exécution d'un travail, d'une occupation comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre occupation, reçoit le taux de salaire applicable à l'occupation supérieure à compter de la première heure de travail en autant que le salarié exécute ce travail pour une durée d'au moins une journée complète de travail.

Cette clause ne s'applique pas si le salarié est affecté à un poste au sens de l'article 14.10, pour lui permettre de compléter sa semaine régulière de travail.

2. Tout salarié affecté temporairement à une occupation moins rémunérée reçoit son taux de salaire effectif.

3. Lorsqu'un salarié obtient une occupation suite à un affichage, il reçoit le taux de salaire applicable à l'occupation ainsi obtenue.

15.05

Nouvelle occupation:

Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur crée de nouvelles occupations ou modifie substantiellement l'occupation d'un salarié, il avise, par écrit, le Syndicat du taux de salaire établi, sujet aux droits du salarié concerné de contester ce taux de salaire en se prévalant des dispositions de l'article -12-. Pour déterminer le taux de salaire de l'occupation nouvelle ou substantiellement modifiée, les parties conviennent de se référer à l'échelle des taux de salaire prévue à l'annexe «B» de la convention.

15.05 (suite) Cependant, entretiens, le taux de salaire attribué à l'occupation du salarié préposé à celle-ci est maintenu jusqu'à ce qu'une entente entre les parties ou décision arbitrale n'intervienne.

15.06 Cessation d'emploi:
Tout salarié congédié, mis à pied ou qui laisse son emploi, a droit de recevoir tout document pertinent au plus tard le mardi suivant son départ et doit recevoir son salaire dû dans le même délai.

15.07 Païement du salaire:
Le salaire est payable par chèque le jeudi avant-midi de chaque semaine pour le travail exécuté la semaine précédente. La paie est remise au salarié à son lieu de travail, avant la fin des heures régulières de travail. Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être remise le mercredi.

15.08 Bulletin de paie:
Sur le bordereau de chèque de paie ou sur le bulletin de paie du salarié, doivent figurer les items suivants:

- a) Nom de l'Employeur;
- b) Nom et prénom du salarié;
- c) L'occupation du salarié;
- d) Date de la période de paie;
- e) Nombre d'heures de travail régulières;
- f) Nombre d'heures de travail supplémentaires;
- g) Taux de salaire effectif;
- h) Date du chèque;
- i) Salaire net les retenues effectuées.

ARTICLE 16 HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

16.01 La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures réparties en cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi inclusivement.

16.02 Répartition journalière:

1. Garage:

Pour les salariés affectés au garage, les heures de travail sont réparties comme suit:

Du lundi au jeudi inclusivement:

Entre: Sept heures (7:00) et douze heures (12:00);
treize heures (13:00) et dix-sept heures (17:00).

Le vendredi:

Entre: Sept heures (7:00) et douze heures (12:00);
treize heures (13:00) et seize heures (16:00).

2. Usine - Blocs de béton:

Pour les salariés affectés à l'usine de blocs de béton, les heures de travail sont réparties comme suit:

Du lundi au jeudi inclusivement:

Entre: Sept heures (7:00) et douze heures (12:00);
treize heures (13:00) et dix-sept heures (17:00).

Le vendredi:

Entre: Sept heures (7:00) et douze heures (12:00);
treize heures (13:00) et seize heures (16:00).

16.02 (suite)

3. Gravière - Warwick:

Pour les salariés affectés à la gravière, les heures de travail sont de quarante-quatre (44) heures par semaine, incluant la période d'une demi-heure (1/2) accordée à chaque jour à chacun des salariés pour prendre son repas.

Ces heures sont réparties entre sept heures (7:00) et dix-huit heures (18:00) du lundi au vendredi inclusivement.

4. Usine de béton préparé et conducteurs de camion semi-remorque:

a) Tous les salariés affectés à l'usine de béton préparé et les conducteurs de camion remorque et semi-remorque entrent au travail à l'heure cédulée sur la liste quotidienne.

Les salariés sont cédulés au travail chaque jour selon leur ancienneté et chaque salarié qui se présente au travail à la demande de l'Employeur a droit à un minimum de travail garanti de quatre (4) heures par jour de travail.

Toutefois, lorsque le nombre de salariés doit être diminué, le salarié qui a le plus d'ancienneté a la priorité pour continuer le travail s'il est sur les lieux pour l'accomplir.

.../27

16.03

Période de repos - Local:

Il est accordé à tous les salariés un repos équivalent à quinze (15) minutes le matin et quinze (15) minutes l'après-midi et ce, sans perte de salaire. Ces périodes de repos sont prises vers le milieu de chaque demi-journée (1/2) 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.

16.04

Période de repas:

1. Tout salarié, conducteur de bétonnière, ou conducteur de camion semi-remorqué, a droit à une période variant d'une demi-heure (1/2) à une (1) heure au choix dudit salarié, pour prendre son repas du midi. Cette période est allouée sans aucune rémunération.
2. Les dispositions prévues ci-dessus s'appliquent pour le repas du soir, si le salarié prévoit terminer sa journée régulière de travail après dix-huit (18:00).

16.05

Période de lavage:

Une période de cinq (5) minutes, sans perte de salaire, pour fin 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.

16.06

Tout salarié qui travaille en temps supplémentaire a droit à une période de repos telle que celle prévue à 16.03, après deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire.

17.01

Définition

Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures hebdomadaires de travail, ou soit un samedi, ou soit un dimanche, ou un jour férié, ou durant la période de congés annuels payés cédulée par le salarié, si tel travail est requis à la demande de l'Employeur; il en est de même pour tout travail effectué en dehors des heures quotidiennes prévues à l'article 16.02 pour les salariés affectés à l'usine de blocs de béton et/ou au garage, ainsi que pour les salariés affectés à la gravière à Warwick.

17.02

Rémunération

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

1. Travail rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%):
Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 16 est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).
2. Travail rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).
Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).
3. Tout travail effectué les jours fériés payés ou les jours de congé annuel, doit être rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) en plus du paiement du jour férié payé ou du jour de congé annuel le cas échéant.

17.03

Répartition:

Le temps supplémentaire est volontaire, il est offert à chaque jour, par ordre d'ancienneté, aux salariés qui effectuent régulièrement le travail et il est confié au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont accepté de l'effectuer.

Cependant, si trop de salariés refusent, les salariés ayant le moins d'ancienneté peuvent être requis de l'effectuer.

ARTICLE 18

MINIMUM DE PAIE

18.01

Minimum de paie:

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis, a droit à un minimum de quatre (4) heures payées au taux de salaire effectif sauf dans le cas de force majeure (Act of God).

18.02

Le salarié à qui l'Employeur demande de vérifier le plan de production et les installations connexes, une fois les opérations quotidiennes ou hebdomadaires terminées, reçoit une prime minimum équivalente à une (1) heure de son salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%); si la vérification exige un travail excédant une (1) heure, le salarié concerné est rémunéré selon le nombre d'heures effectivement travaillé majoré de cinquante pour cent (50%), et de cent pour cent (100%) si c'est le dimanche.

18.03

Tout salarié qui exécute un travail en temps supplémentaire le dimanche, le samedi, un jour férié ou un jour de congé annuel, a droit à un minimum équivalant à quatre (4) heures rémunérées à son taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%) ou de cinquante pour cent (50%) selon le cas.

ARTICLE 19CONGE ANNUEL PAYE

19.01

Tout salarié à l'emploi de l'Employeur a droit au 30 juin de chaque année, aux semaines de congé annuel établies d'après les années de service et rémunérées suivant le pourcentage ci-après déterminé et calculé sur les gains bruts d'un salarié.

1) moins d'un (1) an de service	un (1) jour par mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables	4%
2) un (1) an et plus de service et moins de cinq (5) ans	deux (2) semaines	4%
3) cinq (5) ans et plus de service et moins de dix (10) ans	deux (2) semaines	5%
4) dix (10) ans et plus de service et moins de quinze (15) ans	trois (3) semaines	6%
5) quinze (15) ans et plus de service et moins de vingt (20) ans	trois (3) semaines	7%
6) vingt (20) ans et plus de service	quatre (4) semaines	8%

19.02

Choix de la prise du congé annuel:

1. Le choix de la prise du congé annuel s'effectue par ordre d'ancienneté, entre le premier (1er) mai et le quinze (15) mai de chaque année.
2. L'Employeur doit afficher le choix définitif et la date de prise du congé annuel au plus tard le trente et un (31) mai de chaque année.
3. La liste du choix de prise du congé annuel ne peut plus être modifiée après le trente et un (31) mai; cependant, un salarié peut s'entendre avec l'Employeur pour déplacer la date de prise de ses semaines de congé annuel, à la condition que le choix de congé annuel des autres salariés ne soit pas déplacé.
4. Le salarié qui n'a pas exprimé son choix durant la période prévue, ne peut déplacer les congés annuels du salarié qui a exprimé son choix au cours de la période du premier (1er) mai au quinze (15) mai.

19.03

Prise du congé annuel:

La période de prise des congés annuels payés s'étend du premier (1er) juillet d'une année au trente (30) juin de l'année suivante.

Cependant, l'Employeur doit obligatoirement, accorder à chaque salarié deux (2) semaines de congés annuels entre le premier (1er) juin et le trente (30) septembre de chaque année.

19.04

Remise de l'indemnité:

1. Le montant de l'indemnité de congé annuel crédité et accumulé suivant les dispositions du présent article, est la propriété du salarié et lui est remis entre le premier (1er) juillet et le quinze (15) juillet de chaque année ou lors de la prise de ses deux (2) premières semaines de congé annuel payé, si elles le sont avant le premier (1er) juillet de chaque année.

Cependant, dans le cas où le salarié n'a pas droit à deux (2) semaines de congé annuel, son indemnité lui est remise lors de la prise des congés annuels auxquels il a droit.

2. L'indemnité de congés annuels, de jours fériés payés, de congés sociaux et autres est considérée comme des gains, pour les fins de calcul de l'indemnité des congés annuels payés.

3. Indemnité compensatrice:

Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice, les semaines de congé annuel payé auxquelles a droit le salarié.

4. L'indemnité de congé annuel payé est remise au salarié sur un chèque séparé de la paie régulière et est calculée pour chaque semaine de congé annuel, laquelle le salarié a droit.

19.04 (suite)

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

19.05

Si un jour férié payé survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a droit à une (1) journée additionnelle payée de congé.

ARTICLE 20

JOURS FERIES PAYES

20.01

Aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche et les jours fériés payés.

20.02

a) Tout salarié a droit à la rémunération des jours fériés suivants, même si ces jours fériés surviennent un samedi ou un dimanche:

20.03

1. Le jour de l'An
2. Le deux (2) Janvier
3. Le Vendredi Saint
4. La Fête de Dollard
5. La Saint-Jean-Baptiste
6. La Confédération
7. La Fête du Travail
8. L'action de Grâces
9. Le 25 décembre.

20.02 (suite) b) Pour avoir droit au paiement des jours fériés payés ci-dessus, le salarié doit avoir acquis son ancienneté et avoir été au travail le jour ouvrable cédulé qui précède ainsi que le jour ouvrable cédulé qui suit le jour férié payé, sauf dans le cas d'absence pour cas fortuit ou force majeure, absence pour maladie, accident de travail ou absence prévue dans la convention et/ou autorisée par l'Employeur. Cependant, le salarié mis à pied dans les quinze (15) jours de calendrier précédant le jour férié, a quand même droit à la rémunération du jour férié payé.

20.03 Les jours fériés payés sont rémunérés au taux de salaire effectif du salarié et pour l'équivalent du nombre d'heures de la journée régulière de travail du salarié, soit neuf (9) heures si le jour férié survient un lundi, mardi, mercredi ou jeudi, et huit (8) heures si le jour férié survient un vendredi.

20.04 Jours fériés reportés:
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.

21.01

Tout salarié a droit aux congés payés suivants:

1. A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant: quatre (4) jours à compter du jour du décès.
2. A l'occasion du décès de son père, de sa mère: trois (3) jours entre le jour du décès et celui des funérailles.
3. A l'occasion du décès du père ou de la mère de son conjoint, de son frère ou de sa soeur: deux (2) jours entre le jour du décès et celui des funérailles.
4. A l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille: le jour des funérailles.
5. Seuls les jours ouvrables, qui coïncident avec l'absence du salarié dans le cas d'un des congés ci-dessus prévus, sont rémunérés.

ARTICLE 22

ASSURANCE COLLECTIVE

22.01 L'Employeur accorde aux salariés un régime d'assurance collective qui couvre l'assurance-vie, l'assurance-salaire et l'assurance-santé.

22.02 Contributions:
La contribution de l'Employeur s'applique principalement aux bénéficiaires de l'assurance-vie, maladie et autres risques assurés.

La contribution des salariés s'applique aux garanties de l'assurance-salaire; elle est au moins égale à la contribution de l'Employeur.

22.03 L'Employeur retient de la paie hebdomadaire du salarié la contribution de ce dernier au régime d'assurance collective.

22.04 Assureurs et bénéficiaires
L'Employeur maintient le régime d'assurance collective actuel en vigueur pour la durée de la présente convention collective de travail. L'Employeur transmet sur demande au Syndicat une copie de la police maîtresse d'assurance collective. Le régime d'assurance collective est administré par l'Employeur.

Si de nouvelles soumissions sont demandées durant la convention, le cahier des charges est préparé conjointement.

22.05 Tous les salariés qui ont acquis leur droit d'ancienneté et qui sont visés par la présente convention, à la date de la signature, doivent adhérer au régime d'assurance collective.

22.06 Tout salarié embauché après la signature de la convention collective ou tout salarié qui n'avait pas acquis son ancienneté à la date de la signature de la convention collective, doit adhérer au régime d'assurance collective le premier (1er) jour du mois suivant l'acquisition de son droit d'ancienneté.

22.07 a) L'Employeur continue de payer sa quote part de prime pour les salariés absents pour cause de mise à pied, et ce pour la période durant laquelle un salarié conserve son ancienneté, à la condition que le salarié continue d'acquitter à chaque mois sa contribution selon les dispositions de l'article 22.02.

22.08 Si le régime d'assurance-groupe collective rencontre les normes fixées par le Gouvernement fédéral pour permettre la réduction du taux de l'assurance-chômage payé par l'Employeur, le montant de réduction qui revient aux salariés, leur est remis collectivement par l'entremise du Syndicat et tel montant est utilisé à augmenter les bénéfices de l'assurance-groupe collective.

23.01

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 toute autre mesure appropriée pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

23.02

Tout salarié subissant une blessure à son travail, doit se présenter au préposé aux premiers soins. Celui-ci transporte le blessé ou demande une ambulance. Le transport du blessé est aux frais de l'Employeur. Dans tous les cas d'accident, si un salarié doit se rendre à l'hôpital ou chez le médecin, il doit toujours être accompagné d'une autre personne.

23.03

Rapport d'accident:

Tout accident de travail doit être rapporté, le jour même, au préposé à la paie, par le blessé lui-même ou, s'il est dans l'impossibilité de le faire, par toute personne témoin de l'accident. Le commis fait le rapport nécessaire à la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.

23.04

Rémunération de l'accidenté:

Lorsqu'un salarié se blesse au travail et qu'il doit se rendre chez un médecin ou à l'hôpital le jour de l'accident, il est payé pour le reste de sa journée régulière de travail.

23.05 Réinstallation par suite de maladie ou accident:
Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou accident, l'Employeur convient de le réinstaller dans son occupation aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre le travail.

23.06 Salle de repas:
L'Employeur fournit une salle convenable, salubre, éclairée et chauffée pour permettre aux salariés d'y prendre leur repas ainsi que leur collation prévue à la convention. Elle est pourvue de tables et de chaises ou bancs en nombre suffisant pour accomoder les salariés.

La salle d'attente des conducteurs de bétonnière et de camion doit être munie d'un système de ventilation et d'aération. Cette salle doit être nettoyée tous les jours. Ces salles de repos ou d'attente doivent être nettoyées tous les jours.

23.07 Facilité hygiénique:
Des lavabos et des chambres de toilette munis d'accessoires nécessaires: savon, serviettes de papier, papier de toilette, sont mis à la disposition des salariés à proximité des salles de repas.

Les chambres de toilette doivent être propres et nettoyées tous les jours.

23.08

Travail dangereux:

- a) Un salarié peut refuser d'opérer et d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit en état d'être utilisé(e) avec sécurité, ou d'exécuter un travail qui constitue un danger pour sa santé ou sa sécurité.
- b) Les salariés indiquent à l'Employeur les déficiences de la machinerie ou de l'outillage, sur des formules fournies par celui-ci en nombre suffisant, afin que les salariés en gardent une copie.
- c) Aucun chauffeur ou aucun représentant de l'Employeur ne peut opérer telle unité jusqu'à ce que les réparations soient effectuées.
- d) Le salarié ne peut subir aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans des conditions constituant un danger pour sa santé ou sa sécurité.

23.09

Uniformes - Equipements spéciaux:

1. L'Employeur continue de fournir gratuitement aux salariés et entretient à ses frais, les outils nécessaires à l'exécution de leur fonction, ainsi que les salopettes qui sont fournies aux employés de garage.
2. L'Employeur fournit et remplace à ses frais, au besoin, les chapeaux de sécurité et les habits de pluie lorsque nécessaire.

24.01

Supérieur immédiat:

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.

24.02

Fonction de témoin:

Tout salarié qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est concerné, à l'exclusion des griefs, reçoit son plein salaire, pour toute journée ou fraction de journée où il ne peut travailler pour cette raison.

24.03

Comité de sécurité:

- a) Les parties à la convention conviennent d'établir un Comité de Sécurité. Ce Comité est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Il se réunit sur convocation de l'une ou l'autre des parties.
- b) Ce Comité veille à examiner les problèmes de sécurité et de prévention des accidents du travail. S'il est nécessaire de faire enquête au cours des heures de travail, les salariés qui en sont membres y participent sans perte de salaire.
- c) L'Employeur autorise les membres du Comité de Sécurité à se réunir mensuellement pendant les heures de travail, sans perte de salaire, à un endroit convenu par ses membres.

ARTICLE 25

DUREE DE LA CONVENTION

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature
25.01 sous, sous la La présente convention collective de travail entre
représentants aux en vigueur à compter de sa signature pour le
demeurer jusqu'au 31 octobre 1983, à l'exception
des salaires prévus à l'appendice «B», lesquels
s'appliquent rétroactivement, selon les termes du
paragraphe 1 de l'appendice «B», à compter du 1er
novembre 1981 en plus du montant forfaitaire selon
l'article 5 de l'appendice «B» sur les heures tra-
vaillées entre le 1er janvier 1981 et le 1er novem-
bre 1981.

25.02 NOUS SOUS-LIMITE 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 toutes
stipulations de la future convention. Cette dispo-
sition ne s'applique pas au cours de la période
qui s'étend entre le déclenchement de la grève ou
du lock-out et la conclusion d'une entente entre
les parties quant au renouvellement de la convention
collective sous réserve du droit à la grève ou au
lock-out.

A N N E X E « A »

LISTE D'ANCIENNETE SELON LES SERVICES RENDUS
POUR LES COMPAGNIES DIRIGÉES PAR M. NOEL

<u>Noms</u>	<u>début des services</u>	<u>occupation</u>
Donat Provençal	20-04-1953	chef d'équipe-usine de blocs, opérateur de camion fourchette
Aimé Gaudet	22-04-1956	opérateur balance-dosage de béton
Claude Fleury	11-05-1958	chef d'équipe - garage
Léo Verville	16-05-1959	pilleur de blocs
Fernand Desmarais	22-08-1959	conducteur camion semi-remorque
Jean-Guy Lafontaine	07-05-1960	conducteur camion semi-remorque
Lucien Bergeron	09-07-1960	conducteur bétonnière
Normand Croteau	17-05-1961	conducteur bétonnière
François Hébert	30-06-1962	conducteur bétonnière
Eddy Leblanc	19-04-1964	opérateur machine à blocs et/ou malaxeur (blocs)
Denis Leblanc	19-07-1965	pilleur de blocs
Pierre Bergeron	16-07-1966	conducteur bétonnière et/ou opérateur de balance-dosage de béton
Gérald Côté	24-04-1967	conducteur bétonnière
Réal Lemieux	18-08-1967	conducteur bétonnière
Louis-Marie Carrier	19-08-1967	mécanicien et assistant chef d'équipe - garage
Claude Gobeil	06-08-1969	conducteur bétonnière
Serge Lemay	20-06-1972	homme de service
Richard Croteau	18-09-1972	mécanicien
Réal St-Cyr	14-10-1972	chef d'équipe - gravière
Jean-Jacques Bleau	16-10-1972	conducteur bétonnière
Jean-Marie Bournival	04-06-1973	conducteur bétonnière
Normand Richard	01-04-1976	conducteur chargeuse
Jean-Guy Desruisseaux	16-08-1976	conducteur camion semi-remorque
Robert Boislard	03-05-1977	conducteur bétonnière
Richard Couture	17-10-1979	opérateur malaxeur (blocs) et/ou machine à blocs
Gilles Labbé	15-07-1981	conducteur bétonnière
André Desruisseaux	01-12-1979 (temps partiel)	conducteur camion semi-remorque

A N N E X E « B »

1. Chaque salarié, à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective de travail, voit son taux de salaire effectif majoré aux dates suivantes des montants ci-après indiqués, à savoir:

- 1° A compter du 1er novembre 1981: \$ 1.25 l'heure;
- 2° A compter du 1er novembre 1982: \$ 0.50 l'heure
- 3° A compter du 1er mai 1983: \$ 0.50 l'heure

2. Les salaires seront tels que ci-après:

<u>Occupation</u>	<u>01-11-81</u>	<u>01-11-82</u>	<u>01-05-83</u>
Chef d'équipe- Garage	10.15	10.65	11.15
Chef d'équipe- Usine de blocs	9.65	10.15	10.65
Chef d'équipe- Gravière	9.15	9.65	10.15
Mécanicien assistant chef d'équipe	9.80	10.30	10.80
Mécanicien	9.40	9.90	10.40
Homme de service	8.80	9.30	9.80
Conducteur de camion semi-remorque	8.80	9.30	9.80
Conduction de bétonnière (12 verges)	8.80	9.30	9.80
Conducteur de bétonnière	8.80	9.30	9.80
Opérateur de balance- dosage de béton	9.40	9.90	10.40
Opérateur de malaxeur (blocs)	8.80	9.30	9.80
Opérateur de machine à blocs	8.80	9.30	9.80
Conducteur de chargeuse	8.80	9.30	9.80
Pilleur de blocs	8.80	9.30	9.80
Opérateur de camion fourchette	8.80	9.30	9.80

3. Prime d'équipe:
Tout salarié, affecté à une deuxième (2ème) équipe ou équipe de soir, reçoit une prime de vingt cents (\$0.20) l'heure en plus de son taux de salaire effectif.

4. Lois sur les normes du travail:
Les dispositions de la loi sur les normes du travail s'appliquent à moins de dispositions plus avantageuses dans la convention.

5. A titre forfaitaire, l'Employeur accepte de verser à chacun des salariés à son emploi comme salarié régulier à la date de la signature de la présente convention collective de travail, un montant forfaitaire calculé à raison de \$0.50 par heure effectivement travaillée entre la date du 1er janvier 1981 et le 1er novembre 1981.