

NOM

NO

06780-1

355

C.A.E.	3550	NO.CONV.	67801
AFFIL.	5	NR.EMPL.	21
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	0 30
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	Q21795004
DATE ENR.	840305		

Dépôt N°: 8 3 1 2 0 8 1

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 06780-1

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 21795-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-12-02	83-12-06		83-04-26	85-03-31	21

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de Béton Saint-Marc	<input type="checkbox"/> Déposant Béton Dona 1600, rue Irénée Val Béclair, Qc

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	3550-05	Affiliation	CSD (9)
--------	-------	----------	---------	-------------	---------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

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

Q 22495-02
Béton St-Marc

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Christine Demers</i>	83-12-13

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

Q21795-04.

S. C. G. T.
QUÉBEC

'83 DEC -6 11:23

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE :

BETON SAINT-MARC

BETON DONA

DIVISION COGENEUF INC.

Pour son établissement situé à :

1.- St-Marc des Carrières, Cté Portneuf

2.- St-Raymond, Cté Portneuf

3.- Val Bélair, Québec

Ci-après appelé :

'L'EMPLOYEUR'

ET :

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE BETON SAINT-MARC

801, 4ième Rue

Québec, Qué.

GLJ 2T7

Ci-après appelé :

'LE SYNDICAT'

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
6	Activités syndicales.....	6
7	Affichage.....	7
13	Ancienneté.....	14
10	Arbitrage.....	10
22	Assurance-groupe.....	30
25	Autres dispositions.....	42
2	But.....	3
24	Comité de sécurité.....	41
20	Congés annuels.....	27
21	Congés sociaux.....	29
4	Coopération - Validité - Interprétation.....	4
1	Définitions.....	1
12	Droits acquis.....	13
26	Durée de la convention.....	43
15	Heures régulières de travail.....	16
19	Jours fériés payés.....	24
3	Juridiction et accréditation.....	3
23	Mesures de sécurité.....	40
11	Mesures disciplinaires.....	11
9	Méthode et Règlement des griefs.....	8
18	Minimum de Paie.....	22
16	Primes.....	30
5	Représentants syndicaux.....	6
14	Salaire - Paie.....	14
8	Sécurité syndicale.....	7
	Signature de la convention.....	44
23	Sous-contrat.....	31
17	Temps supplémentaire.....	31

Appendice 'A' : Certificat d'accréditation

Appendice 'B' : Occupations et Taux de salaire

Appendice 'C' : Liste d'ancienneté

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 Employeur :
Béton Saint-Marc, Division Cogéneuf Inc.
Béton Dona, Division Cogéneuf Inc.

Etablissements visés :

- 1.- Saint-Marc des Carrières, Portneuf
- 2.- Saint-Raymond, Portneuf
- 3.- Val-Bélair, Québec
- 4.- Toute nouvelle usine de béton préparé par bétonnière conventionnelle ou bétonnière mobile que l'Employeur peut acquérir ou exploiter.

1.03 Syndicat :
Syndicat des Travailleurs de Béton Saint-Marc.

1.04 Salarié :
Tout salarié visé par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.05 Salaire minimum :
Le taux de salaire spécifié à l'appendice "B" de la convention.

1.06 Salaire effectif :
Le taux de salaire payé, soit celui spécifié à l'appendice "B" de la convention ou soit 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.

1.07

Convention :

La présente convention collective de travail.

1.08

Heures de travail :

On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heure où en fait un salarié travaille, mais encore celles où 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.

1.09

Représentant syndical :

a.- Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention; à cette fin, dans les quinze (15) jours de la signature des présentes, le Syndicat transmet à l'Employeur, le nom de son ou ses représentants.

b.- Représentant patronal :

Toute personne mandatée par l'Employeur pour le représenter en vue de l'application et de l'interprétation de la convention; à cette fin, dans les quinze (15) jours de la signature des présentes, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de son ou ses représentants.

1.10

Contremaître :

Toute personne ayant l'autorité de diriger et de surveiller tout salarié sous sa charge. Le contremaître n'accomplit aucun travail normalement exécuté par les salariés régis par la convention. 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.

1.11 Chef d'équipe :

Est considéré comme "CHEF D'EQUIPE" le salarié qui dirige ou surveille un (1) ou plusieurs salariés, tout en exécutant du travail inclus dans l'unité de négociation. Le chef d'équipe n'a pas l'autorité d'embaucher, de congédier un salarié, ni d'imposer des mesures disciplinaires. Le chef d'équipe ne bénéficie d'aucune ancienneté préférentielle. La liste des noms des chefs d'équipe doit être affichée et copie est remise au Syndicat.

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.- JURIDICTION ET ACCREDITATION

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation émise le sept (7) août 1980, laquelle est reproduite à l'appendice "A" de la convention, ainsi que des modifications.

La convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale.

3.02 Personne en dehors de l'unité de négociation :

Une personne exclue ou en dehors de l'unité de négociation n'exécute aucun travail effectué par les salariés couverts par l'accréditation syndicale.

3.03 Reconnaissance :

L'Employeur reconnaît trois (3) officiers només par le Syndicat en tout ce qui a trait à la négociation et à l'application de la convention collective.

3.03 (suite) Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom de ses officiers et la liste est affichée au tableau d'affichage dans les quinze (15) jours de leur nomination.

Il est convenu que les représentants de l'Employeur et du Syndicat doivent collaborer pour exécuter les termes de cette convention pour en réaliser le but et en respecter l'esprit.

De plus, le temps pris durant les heures régulières de travail pour activités internes, leur est rémunéré à leur taux de salaire effectif.

ARTICLE 4.- COOPERATION - VALIDITE - INTERPRETATION

4.01 Droits de la direction :

Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

- a) D'embaucher, d'exercer ses droits de direction touchant les mouvements du personnel.
- b) De maintenir l'ordre et la discipline parmi les salariés.
- c) De faire et d'appliquer les règlements concernant la sécurité, l'ordre et la discipline ainsi que les règlements visant à protéger les salariés, les établissements et l'équipement.
- d) De planifier, de diriger, de contrôler, de limiter, de suspendre ou de cesser ses opérations, de planifier la production et de déterminer les méthodes de travail.

4.01 (suite) Toutefois, l'exercice de ces droits doit être subordonné aux dispositions de la convention.

4.02 Coopération :

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité ; le Syndicat consent à coopérer avec l'Employeur pour encourager les salariés à fournir un travail honnête et loyal.

4.03 Validité :

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

4.04 Interprétation :

- a) L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.
- b) 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.

4.05 Renonciation et Entente particulière:

a.- 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 de la part d'un salarié est nulle et non avenue.

4.05 (suite) b.- Entente particulière :
Toute entente particulière entre l'Employeur et un ou des salariés doit pour être valable, recevoir l'assentiment écrit du Syndicat.

4.06 Grève et lock-out :
Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou lock-out.

ARTICLE 5.- REPRESENTANTS SYNDICALS

5.01 Rencontre avec l'Employeur :
L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir, sur rendez-vous, à ses bureaux, le représentant syndical (-1.09-); 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 le chèque et le bulletin de paie des salariés soumis à la convention.

Le rendez-vous est accordé par l'Employeur dans les deux (2) jours de la demande.

5.02 Rencontre avec les salariés :
L'Employeur reconnaît les représentants officiels du Syndicat et leur accorde toutes les facilités nécessaires pour leur permettre de rencontrer les membres du Syndicat pour affaires professionnelles et syndicales sur le chantier ou à l'usine.

Toutefois, dans le but de ne pas interrompre les opérations, l'Employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour rencontrer les représentants du Syndicat le jour même où une telle demande lui est faite.

5.02 (suite) Cependant, si à cause de la restriction ci-dessus, le rendez-vous n'est pas accordé durant les heures régulières de travail, l'Employeur prend les dispositions nécessaires pour accorder une telle rencontre en dehors des heures régulières de travail et ce, à l'intérieur des délais fixés ci-dessus. Dans un tel cas, le salarié concerné ainsi que les représentants du Syndicat sont rémunérés à leur taux de salaire effectif qui s'applique pour le temps de la rencontre ainsi que le temps du déplacement.

ARTICLE 6.- ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Activités syndicales :

Tout salarié désigné par le Syndicat, qui s'absente du travail pour activités syndicales, est rémunéré à son taux de salaire effectif comme s'il avait travaillé.

A la fin de chaque mois, l'Employeur facture le Syndicat pour le salaire ainsi versé aux salariés libérés pour activités syndicales, majoré de vingt-cinq pour cent (25%) pour tenir lieu des avantages marginaux. Le Syndicat s'engage à acquitter cette facture dans les trente (30) jours suivant sa réception; à défaut, l'Employeur déduit le montant de cette facture à même le montant mensuel des cotisations syndicales du mois suivant.

6.02 Comité de négociation :

Trois (3) représentants syndicaux peuvent se libérer de leur travail, sans perte de salaire, pour toute la durée de toute séance de négociation de leur convention collective ou de son renouvellement.

ARTICLE 7.- AFFICHAGE

7.01 Affichage et Tableaux :

Les avis du Syndicat, signés par l'un de ses officiers, peuvent être affichés dans l'établissement de l'Employeur, à

7.01 (suite) un endroit désigné par celui-ci, sur des tableaux d'affichage fournis par l'Employeur.

ARTICLE 8.- SECURITE SYNDICALE

8.01 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.

8.02 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.

8.03 Refus ou retrait d'adhésion :

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 -8.01- et -8.02-.

8.04 Précompte :

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. L'Employeur remet au trésorier du Syndicat, l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, telle remise est accompagnée d'une liste des salariés et du montant perçu de chacun d'eux.

A l'occasion de la première (1ère) retenue de la cotisation syndicale, l'Employeur, sur demande écrite du Syndicat, retient le montant exigé pour les frais d'initiation. Le Syndicat informe l'Employeur du montant d'initiation.

ARTICLE 9.- METHODE ET REGLEMENT DES GRIEFS

9.01 Procédure :

Dans le cas de grief ou de mésentente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure du présent article.

9.02 Soumission du grief au contremaître :

Le salarié, accompagné d'un officier du Syndicat ou le Syndicat, doit soumettre son grief ou mésentente à l'Employeur ou au représentant patronal dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance du grief ou mésentente ou de la connaissance acquise par le salarié de l'événement qui lui a donné naissance.

9.03 Réponse au grief ou mésentente :

L'Employeur ou le représentant patronal doit rendre sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief ou de la mésentente.

9.04 Rencontre des parties :

Si la décision de l'Employeur ou du représentant patronal n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai prévu à -9.03-, une rencontre peut avoir lieu entre les parties, à la demande de l'une ou l'autre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision de l'Employeur ou du représentant patronal ou de l'expiration du délai qu'il avait pour rendre une telle décision.

9.05 L'Employeur doit rendre sa décision, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables de la rencontre prévue à la clause -9.04-.

9.06 Grief non réglé :

Tout grief ou mésentente, qui n'a pas été réglé (e) à la satisfaction du salarié ou du Syndicat, doit être référé (e)

9.06 (suite) à l'arbitrage suivant les modalités et les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

9.07 Grief collectif:

Lorsque plusieurs griefs ou mécontentes individuel (les) et de même nature sont soulevés (ées), ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

9.08. Entente :

Tout règlement à intervenir à la suite d'un grief, doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties et le ou les salarié (s) concerné (s).

Il est convenu qu'une telle entente lie les parties en cause.

ARTICLE 10.- ARBITRAGE

10.01 Arbitrage :

Si la méthode de règlement de griefs ou de mécontentes prévue à l'article -9- de la convention n'apporte pas de solution satisfaisante, le Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de l'expiration des délais prévus à la clause -9.03-, peut soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage, suivant les modalités et les dispositions stipulées à l'article -100- du Code du Travail de la Province de Québec.

10.02 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique nommé conformément au Code du Travail.

10.03 Pouvoirs de l'arbitre :

a) L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief. Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer la

10.03-a) (suite) 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.

b) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de :

1.- Maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision qui lui paraît juste et raisonnable.

2.- 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.

3.- Rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

c) 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.

10.04

Frais d'arbitrage :

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais et ceux-ci défraient, à parts égales, les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 11.- MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 Mesures disciplinaires :

Tout salarié victime d'une mesure disciplinaire, dont la preuve incombe à l'Employeur, peut soumettre un grief selon les dispositions prévues aux articles -9- et -10- de la convention.

Aucune mesure disciplinaire n'est appliquée avant que le salarié n'ait reçu de l'Employeur toutes les raisons qui motivent une sanction de cette nature.

11.02 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 mille (1000) heures ou après douze (12) mois, suivant la première (lère) éventualité 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 des faits ayant donné naissance à ce manquement.

11.03 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 versé (e) à son dossier.

2.- Consultation du dossier :

Au cours des heures régulières de travail, tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier, accompagné du représentant syndical ou du représentant du Syndicat sans interrompre les opérations

11.03-2) (suite) de l'Employeur.

Toutefois, le rendez-vous doit être accordé par l'Employeur dans les deux (2) jours ouvrables de la demande. Cependant, si à cause de la restriction ci-dessus, le rendez-vous n'est pas accordé durant les heures régulières de travail, l'Employeur prend les dispositions nécessaires pour permettre une telle consultation en dehors des heures régulières de travail et à l'intérieur des délais fixés ci-dessus.

Dans un tel cas, le salarié concerné ainsi que les représentants du Syndicat sont rémunérés à leur taux de salaire effectif qui s'applique pour tout le temps de la consultation du dossier ainsi que le temps du déplacement.

11.04 Signature d'un document disciplinaire :

Aucun salarié n'est tenu de signer un document relatif à une mesure disciplinaire.

11.05 Non discrimination :

L'Employeur ne doit exercer aucune mesure discriminatoire contre un salarié, un représentant syndical ou un officier du Syndicat dans les cas suivants :

- 1.- A cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social ou de son appartenance politique.
- 2.- A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail (L.R.Q. Ch. C-27).
- 3.- L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et

11.05-3) (suite) libertés tels qu'affirmés dans la charte des droits et libertés de la personne (Chap. C.12 loi refondue du Québec).

4.- A cause de tout acte ou toute activité personnelle en dehors des heures de travail, non incompatible avec l'exercice des fonctions du salarié.

5.- Parce qu'un salarié a soumis un grief.

11.06 L'Employeur ou ses représentants ne peuvent discuter d'un grief avec un salarié qu'en présence d'un représentant syndical ou d'un officier du Syndicat.

ARTICLE 12.- DROITS ACQUIS

12.01 Maintien des droits acquis :

Les dispositions de la convention n'affectent en rien les droits acquis des salariés régis par la convention. Tout salarié obligé de quitter, le travail pour cause de maladie ou d'accident contrôlée par l'Employeur ou le Syndicat, conserve ses droits acquis en vertu de la convention.

ARTICLE 13.- ANCIENNETE

13.01 Définition :

L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié au service de l'Employeur depuis la date de son embauchage ou à compter de son dernier embauchage dans le cas d'un salarié qui a perdu son droit d'ancienneté.

13.02 Acquisition :

a) Tout salarié qui a effectivement travaillé cinquante (50) jours pour l'Employeur, acquiert son droit d'ancienneté au sens de l'article -13.01- et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

- 13.02 (suite) b) Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre, tel que: démotion, promotion, transfert, mise à pied ou réembauchage, et ne peut faire de grief s'il est congédié.

13.03 Accumulation de l'ancienneté :

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

- a) Pour tout le temps que le salarié est à l'emploi de l'Employeur jusqu'au moment où il la perd en vertu de la clause -13.05- de la présente convention.
- b) L'ancienneté continue de s'accumuler dans le cas d'arrêt de production et d'absence prévue par la convention.

13.04 Congé :

L'Employeur peut accorder un congé sans solde, à un salarié, à sa demande, pour une période d'un (1) an. Ce salarié n'accumule pas d'ancienneté durant cette période et sa date d'embauchage est décalée d'un (1) an.

Dans ce cas, l'Employeur doit en aviser, par écrit, le Syndicat. Le nom du salarié en congé autorisé doit être maintenu sur la liste d'ancienneté.

13.05 Perte de l'ancienneté :

Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) S'il quitte volontairement son emploi.

- 13.05 (suite)
- b) S'il est congédié pour cause et que le congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision de l'arbitre.
 - c) S'il ne revient pas au travail à l'expiration d'un congé accordé par l'Employeur.
 - d) S'il néglige de reprendre le travail dans les sept (7) jours de calendrier de la réception d'un avis de rappel, expédié par courrier recommandé, à la dernière adresse du salarié à son dossier au bureau de l'Employeur, avec copie au Syndicat.
 - e) Si un salarié est absent du travail, à cause d'une maladie, d'un accident ou d'une mise à pied durant trois (3) ans consécutifs et plus.

13.06

Liste d'ancienneté :

1.- Tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur une (1) liste d'ancienneté. La liste d'ancienneté, indiquant la date d'embauchage et l'occupation du salarié, est affichée au tableau d'affichage de façon permanente, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention.

Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée, affichée et remise 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,

13.06-1) (suite) articles -9- et -10-.

2.- La liste d'ancienneté est divisée en cinq (5) groupes
comme suit :

- a.- Groupe I : Tous les conducteurs de bétonnière à l'emploi de l'Employeur.
- b.- Groupe II : Tous les mécaniciens à l'emploi de l'Employeur.
- c.- Groupe III: Tous les doseurs de béton à l'emploi de l'Employeur.
- d.- Groupe IV : Tous les conducteurs de chargeuse à l'emploi de l'Employeur.
- e.- Groupe V : Tous les peintres-débosselleurs à l'emploi de l'Employeur.

Chacun des salariés est inscrit dans le groupe qui correspond avec son occupation.

3.- L'usine de béton St-Raymond et de Val-Bélair ne nécessite pas régulièrement un salarié du groupe 4. Cependant, seul le doseur de béton a le droit de conduire la chargeuse.
Cependant, si l'Employeur doit y assigner un tel salarié et qu'aucun salarié du groupe 4 n'est disponible, l'Employeur offre le travail aux salariés du groupe 1, par ordre d'ancienneté.

13.07

Application du droit d'ancienneté :

a) Principe général :

Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, entre autres : de promotion, de mutation, de rétrogradation, d'occupation vacante, de nouvelle occupation, de mise à pied et de rappel, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié au sens de -13.07-c), ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

13.07 (suite) b.- Les mouvements de main-d'oeuvre, autres que ceux prévus aux clauses -13.08- et -13.09- ainsi que les cas de changement de groupe prévus à -13.10-, se font à l'intérieur de chacun des groupes tels que définis au paragraphe 2) de la clause -13.06-.

c) Salarié qualifié :

Un salarié qualifié est un salarié qui peut accomplir normalement le travail après une période d'entraînement minimum de quinze (15) jours de travail.

13.08

Promotion - Occupation vacante - Occupation nouvelle-

Affichage :

- a) Dans tous les cas de promotion, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, si le poste doit être comblé, un avis doit être affiché, à partir du premier (1er) jour où un salarié travaille sur tel poste, pendant cinq (5) jours ouvrables et le ou les salarié (s) qui désire (nt) obtenir telle occupation ou telle promotion, doit (vent) postuler par écrit au cours de la période d'affichage.
- b) Au cours de la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise au Syndicat.
- c) L'Employeur doit, à la fin de la période d'affichage, accorder l'occupation au salarié qualifié au sens de -13.07-c) ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont apposé leur signature sur l'avis d'affichage.
- d) Durant la période d'essai, l'occupation du salarié postulant ne peut devenir vacante ou nouvelle.

13.08 (suite) e) Dans tous les cas d'inaptitude à remplir les exigences normales de l'occupation concernée, la preuve incombe à l'Employeur.

13.09 Principe d'application :

a.- L'ancienneté générale s'applique à l'intérieur de chaque groupe.

b.- Cependant, un salarié qui obtient une occupation dans un autre groupe que le sien, suite à l'application des dispositions de la clause -13.08-, devient le salarié qui a le moins d'ancienneté dans un tel autre groupe.

c.- Un tel salarié conserve le droit de retourner dans son groupe antérieur durant une période de douze (12) mois de sa mutation.

Si à la fin de la période de douze (12) mois ci-dessus, le salarié ne revient pas à l'intérieur de son groupe antérieur, il perd son ancienneté dans tel groupe et commence une nouvelle ancienneté dans son nouveau groupe depuis la date de son entrée dans ce nouveau groupe.

Cependant, si tel salarié retourne à son groupe antérieur, il reprend son ancienneté comme s'il ne l'avait jamais quittée.

13.10 Mise à pied - Rappel :

a) Mise à pied :

Lors de mise à pied et de rappel au travail, l'Employeur accorde, à l'intérieur de chacun des groupes, aux salariés les plus anciens, le choix d'être mis à pied et rappelés au travail les premiers.

- 13.10 (suite) b) Sous réserve du choix exercé par les plus anciens, aux termes du paragraphe a) de la présente clause, dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté à l'intérieur de chacun des groupes, est le premier (1er) à être mis à pied.

Le salarié mis à pied dans son groupe peut, s'il le désire, réclamer une occupation vacante dans l'un ou l'autre des autres groupes, lorsqu'il s'agit d'ajouter du personnel dans de tels groupes. Telle occupation est accordée au salarié déplacé de son groupe et ayant le plus d'ancienneté générale.

Cependant, un tel salarié ne peut déplacer un salarié du groupe qui requiert du personnel supplémentaire même si tel salarié a plus d'ancienneté générale que le salarié du groupe qui requiert du personnel supplémentaire.

Toutefois, un tel salarié peut déplacer dans un autre groupe que le sien, un salarié ayant moins d'ancienneté que lui qui a obtenu une occupation dans un groupe, lors de l'addition de personnel supplémentaire. Dans un tel cas, le salarié continue d'accumuler son ancienneté dans son groupe.

Le salarié ainsi déplacé vers une autre occupation, suite à l'application des dispositions ci-dessus, bénéficie d'une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables pour s'adapter à cette nouvelle occupation.

c) Rappel au travail :

Le rappel au travail, se fait dans l'ordre inverse, de la mise à pied.

13.10-c) (suite) Le salarié déplacé de son occupation, suite à l'application des paragraphes a) et b) ci-dessus, reprend l'occupation qu'il avait dû quitter.

d) Le rappel au travail peut se faire par téléphone et si le salarié néglige ou refuse de se présenter au travail, l'Employeur doit procéder suivant la clause -13.05- paragraphe d).

13.11 Mutation :
Le salarié peut, après la période d'entraînement prévue à -13.08-, retourner à son ancienne occupation.

13.12 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.

13.13 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.

13.14 Avis de mise à pied :
Le salarié mis à pied, pour une période de six (6) mois ou moins doit recevoir un avis de mise à pied d'au moins cinq (5) jours ouvrables ou à défaut d'un tel avis, ce salarié est rémunéré pour cinq (5) jours de travail à son taux horaire effectif.

Cependant, si la période de mise à pied est de six (6) mois et plus, les dispositions de la Loi sur les Normes de Travail s'appliquent. Durant la période de préavis de mise à pied,

13.14 (suite) l'Employeur remet au président du Syndicat ou au délégué d'atelier, la liste des salariés affectés par la mise à pied.

13.15 Le salarié ayant acquis son droit d'ancienneté peut refuser le rappel au travail fait par l'Employeur si ce rappel est pour une durée de moins de quatre (4) semaines régulières de travail.

Tel salarié peut refuser pour une raison valable ou s'il détient un emploi régulier d'au moins trente-deux (32) heures par semaine pour un autre Employeur.

Le salarié qui détient un emploi pour un autre Employeur doit, au cours des deux (2) semaines qui suivent le jour du rappel, fournir à l'Employeur la justification d'un tel emploi, copie est remise au Syndicat.

De plus, un salarié peut refuser d'entrer au travail s'il se prévaut de son droit d'ancienneté, c'est-à-dire celui qui a le plus d'ancienneté.

13.16

Période morte :

1.- Définition :

La période morte est celle comprise entre le premier (1er) novembre de l'année courante et le quinze (15) avril de l'année suivante.

2.- Déplacement de main-d'oeuvre :

Au cours de la période morte, l'ancienneté telle que définie à -13.01- s'applique dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre.

13.16-2) (suite) Cependant, le salarié déplacé de son occupation vers une autre occupation, suite à l'application des règles d'ancienneté (-13.01-), bénéficie d'une période d'entraînement de cinq (5) jours ouvrables pour s'adapter à cette nouvelle occupation.

De plus, lors d'une mise à pied au cours de telle période morte, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier (1er) mis à pied à la condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail à effectuer.

13.17

Autres usines :

- 1.- Le travail à effectuer à une autre usine que celle de St-Marc des Carrières, est offert aux salariés par ordre d'ancienneté.
- 2.- Le salarié qui accepte se voit confier un tel travail.
- 3.- Le salarié qui a refusé peut suivant son ancienneté et sur un avis de cinq (5) jours ouvrables, se servir de son ancienneté (-13.01-) pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui et qui aurait accepté d'effectuer un tel travail à une autre usine que celle de St-Marc des Carrières.
- 4.- Cependant, si un salarié ayant moins d'ancienneté que celui mentionné au sous-paragraphe 3) ci-dessus, est rappelé pour travailler à l'usine de St-Marc des Carrières, tel salarié peut réclamer suivant son ancienneté de travailler à St-Marc, le jour ouvrable suivant le jour où le salarié a soumis sa réclamation.

13.18

Usine portative :

Si l'Employeur acquiert ou loue à un tiers une usine portative ou déménage ses installations dans un autre endroit où ses usines sont actuellement installées à St-Raymond, St-Marc et Val-Bélair, il doit offrir le travail aux salariés par ordre d'ancienneté et accorde tel travail à ceux qui acceptent de l'exécuter.

Cette disposition s'applique également dans le cas où telle acquisition ou location est faite par une firme existante ou nouvelle à l'intérieur de Cogéneuf Inc.

Lorsque l'Employeur utilise une usine de béton sur un chantier de construction ou à pied-d'oeuvre et que les permis de travail sont exigés par l'Office de la Construction de Québec (O.C.Q.), l'Employeur prend les dispositions nécessaires afin de procurer à ses salariés qui ont le plus d'ancienneté, les permis de travail demandés.

ARTICLE 14.- SALAIRE - PAIE

14.01

Taux de salaire minima :

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

14.02

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

14.03

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

14.03 (suite) dispositions des articles -9- et -10-. Pour déterminer le taux de salaire de la nouvelle occupation ou substantiellement modifiée, les parties conviennent de se référer à l'échelle des taux de salaire prévue à l'appendice "B" de la convention.

Cependant, entre-temps, 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. Tel taux de salaire convenu par les parties ou décidé par décision arbitrale s'applique rétroactivement à la date de la création de la nouvelle occupation ou de la modification de l'occupation d'un salarié.

14.04 Affectation temporaire :

- a) 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.
- b) Tout salarié affecté temporairement à l'exécution d'un travail dans une occupation moins rémunérée reçoit son taux de salaire effectif.
- c) Cependant, si lors d'une mise à pied, un salarié accepte de déplacer un salarié moins ancien que lui dans une autre occupation que la sienne, tel salarié reçoit alors son taux de salaire effectif ou si celui-ci est plus élevé, le taux de l'occupation concernée.

14.05 Cessation d'emploi :

Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur ou que ce dernier congédie ou met à pied un salarié pour quelle raison que ce soit, l'Employeur doit remettre à ce salarié tous les

14.05 (suite) argents qui lui sont dus, tous les documents pertinents à son embauchage et au maintien de son emploi et son bulletin de cessation d'emploi, le jour même du départ ou au plus tard le deuxième (2ième) jour ouvrable suivant.

14.06 Païement des salaires :
Le salaire est payable par chèque le jeudi de chaque semaine au plus tard à seize heures (16 h 00). La paie est remise au salarié à son lieu de travail. Si le jour de paie est un jour férié, la paie est remise au salarié le jour précédent.

14.07 Bulletin de paie :
Sur le bordereau de chèque de paie ou sur le bulletin de paie du salarié, doivent figurer les item 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 et les retenues effectuées.

14.08 Relevé des salaires :
L'Employeur doit remettre aux salariés, les formules T-4 et TP-4 dûment remplies au plus tard le premier (1er) mars de chaque année.

ARTICLE 15.- HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

15.01 La semaine régulière de travail des salariés est de quarante-deux heures et demie (42 1/2) de travail et la journée régulière est de huit heures et demie (8 1/2) du lundi au vendredi inclusivement.

15.02

Mécaniciens (groupe 2) :

Les heures régulières journalières des mécaniciens sont exécutées de la façon suivante :

1.- Première (1ère) équipe :

Entre huit heures (08 h 00) et douze heures (12 h 00), treize heures (13 h 00) et dix-sept heures trente (17 h 30).

2.- Deuxième (2ième) équipe :

Entre treize heures (13 h 00) et seize heures trente (16 h 30), dix-sept heures trente (17 h 30) et vingt-deux heures trente (22 h 30).

15.03

Conducteurs de bétonnières - Doseurs de béton - Conducteurs de chargeuses :

1.- En dehors de la période morte cinq (5) salariés soit :

- a.- Un (1) doseur de béton
- b.- Un (1) opérateur de chargeuse
- c.- Trois (3) conducteurs de bétonnière

entrent au travail par ordre d'ancienneté mais au plus tard à huit heures trente (08 h 30).

2.- Les autres salariés qui sont appelés au travail, doivent commencer leur journée de travail à l'heure cédulée par le chef d'équipe ou le contremaître.

Le chef d'équipe ou le contremaître doit afficher, chaque matin, la liste des salariés au travail ainsi que l'heure à laquelle ils sont entrés au travail, à la fin de journée, telle liste est remise à un représentant du Syndicat.

15.03 (suite) 3.- Un salarié peut refuser d'entrer au travail s'il n'a pas été appelé au moins dix (10) heures avant l'heure pour laquelle il est appelé à commencer sa journée de travail, et ce même s'il n'a pas reçu un avis recommandé de se présenter au travail sept (7) jours avant, le tout sujet à la clause -13.15-.

4.- Un salarié régulier est celui qui accomplit continuellement sa semaine régulière de travail prévue à la clause -15.01-.

La première (lère) semaine qu'un salarié n'accomplit pas sa semaine régulière de travail, l'Employeur doit sur demande du salarié lui remettre son avis de cessation d'emploi.

5.- Si au cours d'une journée, le nombre de salariés doit être diminué, le salarié qui a le plus d'ancienneté a le choix de quitter ou de demeurer au travail et ce, même si tel salarié travaille en temps supplémentaire.

15.04

Période de repos :

Une période de repos de quinze (15) minutes rémunérée est accordée aux salariés pour chaque demi-journée (1/2) de travail. Ces périodes de repos sont prises vers le milieu de chaque demi-journée (1/2) de travail.

15.05

Salle de repas - Salle d'attente :

1.- Salle de repas :

Une salle de repas convenable et confortable est aménagée 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.

15.05 (suite) 2.- Salle d'attente :

L'Employeur doit aménager près de l'usine de béton, une salle d'attente pour les conducteurs de bétonnière et de camion. Cette salle doit être suffisamment grande pour accomoder les salariés qui l'utilisent. Elle doit être munie d'un système de ventilation et d'aération.

3.- La salle de repas et la salle d'attente doivent être nettoyées tous les jours.

15.06 Période de repas :

1.- Tout salarié a droit à une période d'une demi-heure (1/2) rémunérée, pour prendre son repas du midi. La période de repas doit être prise entre douze heures (12 h 00) et treize heures (13 h 00).

Toutefois, un salarié peut réclamer et prendre sa période de repas avant douze heures (12 h 00) s'il a complété au moins quatre (4) heures de travail. De plus, telle période de repas peut être prise avant douze heures (12 h 00) si, le salarié accepte une demande du chef d'équipe à cet effet.

2.- De même, tout salarié a droit à une période d'une demi-heure (1/2) rémunérée pour prendre son repas, prise entre dix-huit heures (18 h 00) et dix-neuf heures (19 h 00), si tel salarié doit terminer son travail après dix-neuf heures (19 h 00).

Cependant, si tel salarié n'a pas pris sa période de repos d'une demi-heure (1/2) rémunérée et qu'il termine sa journée de travail après dix-neuf heures (19 h 00), une demi-heure (1/2) est alors ajoutée au nombre d'heures de sa journée de travail et est rémunérée au taux de salaire effectif qui s'applique.

15.07 Si un salarié est empêché de prendre sa période de repas tel que prévue à -15.06-1), parce qu'il ne peut cesser de travailler sur les lieux d'une livraison de béton, il doit prendre cette période de repas immédiatement lorsque la livraison est terminée. De plus, si un salarié est empêché de prendre sa période de repas tel que prévu à -15.06-2), il peut soit reprendre sa période de repas lorsque la livraison de béton est terminée ou se prévaloir des dispositions de -15.06-2), deuxième (2ième) alinéa.

ARTICLE 15 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Le salarié doit aviser le répartiteur de l'heure à laquelle il prend son repas.

15.08 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.

15.09 Tout salarié qui travaille en temps supplémentaire bénéficie des dispositions prévues à la clause -15.04-.

ARTICLE 16.- PRIMES

16.01 Prime de nuit :
Tout salarié mécanicien, qui travaille sur une deuxième (2ième) ou une troisième (3ième) équipe, reçoit une prime horaire additionnelle de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure en plus de son taux de salaire effectif.

16.02 Prime de chef d'équipe :
Tout salarié promu "chef d'équipe" reçoit une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure en plus de son taux de salaire effectif.

16.03 Païement de la prime :
Les primes prévues à -16.01- et -16.02-, s'ajoutent au taux de salaire effectif du salarié, aux fins du calcul du temps supplémentaire et des bénéfices marginaux.

16.04 L'Employeur accorde aux salariés mécaniciens ayant le plus d'ancienneté, la préférence de travailler sur l'équipe de jour ou sur la première (1ère) équipe.

ARTICLE 17.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Définition :
Tout travail, autorisé par l'Employeur, exécuté un jour férié chômé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires à l'article -15-, est considéré comme du temps supplémentaire.

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%) :

a.- Tout travail exécuté, en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues aux clauses -15.01- et -15.02- est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

b.- Tout travail exécuté le samedi pour les huit premières heures et demie (8 1/2).

2.- Travail rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%) :

a.- Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

17.02-2) (suite) b.- Tout travail effectué les jours fériés payés, un jour de congé annuel, doit être rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%), en plus du paiement du jour férié payé.

c.- Tout travail exécuté en plus de huit heures et demie (8 1/2) de travail le samedi.

17.03

Répartition du temps supplémentaire:

1.- L'Employeur décide de la nécessité de faire exécuter du temps supplémentaire.

Tel temps supplémentaire est offert et accordé, par ordre d'ancienneté aux salarié qui font habituellement ce travail dans le groupe concerné.

2.- Tout salarié qui désire quitter son travail au cours de la journée peut le faire pour une raison acceptable après avoir avisé le contremaître ou le chef d'équipe au début de la journée de travail.

Toutefois, tel salarié peut quitter son travail après avoir accumulé onze (11) heures de travail, incluant les périodes de repos et de repas, dans une journée de travail.

3.- De plus, l'Employeur s'engage à ne pas prendre de commandes dont la livraison doit se commencer après dix-sept heures (17 h 00), si l'Employeur contrevient à cette disposition, un salarié peut refuser d'exécuter tel travail.

17.04

Refus :

L'Employeur n'utilise d'aucune discrimination envers le salarié qui refuse d'accomplir du travail supplémentaire.

17.05 Le fait qu'un salarié continue l'exécution d'un travail commencé un jour de calendrier et se poursuivant le jour de calendrier suivant, ne constitue pas un arrêt de son temps supplémentaire ou le début d'une nouvelle journée de travail.

17.06 Tout salarié a droit à huit (8) heures consécutives de repos entre ses journées de travail.

Les heures de travail sont considérées consécutives tant qu'elles n'ont pas été entrecoupées par une période de repos de huit (8) heures consécutives. Le salarié décidant de réduire sa période de repos peut déplacer son heure d'entrée au travail et le début de ses heures régulières journalières. Le salarié doit aviser le répartiteur, s'il désire se prévaloir de son droit de prendre son huit (8) heures de repos consécutives.

Toutefois, le temps supplémentaire s'applique pour le salarié qui a complété ses heures régulières journalières, tant et aussi longtemps que tel salarié n'a pas pris huit (8) heures consécutives de repos, sauf s'il réduit sa période de repos.

L'Employeur n'exerce aucune discrimination envers un salarié qui se prévaut des dispositions de la présente clause.

ARTICLE 18.- MINIMUM DE PAIE

18.01 Minimum de paie :

a.- Tout salarié doit recevoir, chaque fois qu'il se présente au travail, au moins une rémunération équivalente à quatre heures (4) de travail à son taux de salaire effectif qui s'applique.

Un salarié qui entre au travail après midi (12 h 00) reçoit une rémunération équivalente à cinq (5) heures de travail à son taux de salaire effectif qui s'applique.

18.01-a) (suite) Un salarié qui entre au travail pour aller travailler au plan de Val-Bélair reçoit une rémunération équivalente à cinq (5) heures de travail à son taux de salaire effectif qui s'applique.

b.- Cependant, lors de mauvaise température, l'Employeur doit aviser les salariés au moins deux (2) heures avant le début de leur travail mais au plus tard à sept heures (07 h 00) du matin, de ne pas se présenter au travail.

18.02

Rappel :

Tout salarié rappelé au travail, après avoir quitté l'établissement de l'Employeur ou après avoir poinçonné sa carte de temps, est rémunéré au taux de son salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) pour un minimum de trois (3) heures par rappel.

ARTICLE 19.- JOURS FERIES PAYES

19.01 Aucun salarié ne peut être requis de travailler le samedi, le dimanche et les jours fériés payés auxquels il a droit.

19.02

a) Jours fériés payés :

Tout salarié a droit, à chaque année, aux jours fériés chômés et payés suivants :

- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- La Fête de Dollard
- La Saint-Jean-Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâce

19.02 (suite) b) Congés mobiles :

1.- Tout salarié a droit à deux (2) congés mobiles par année.

2.- Les congés mobiles auxquels un salarié a droit, peuvent être pris un (1) jour à la fois, après avoir complété au moins cinq cents (500) heures de travail.

3.- Tous les salariés ne peuvent prendre leurs congés mobiles le même jour. Cependant, l'Employeur ne peut refuser la date choisie par le salarié sans motif valable.

4.- Le salarié qui désire prendre ses congés mobiles devra avertir l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant la prise de tels congés.

19.03 Jours fériés reportés :

Cependant, advenant une proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales changeant l'observance de l'un de ces jours fériés payés sus-mentionnés, le jour férié payé est reporté au jour fixé dans ladite proclamation.

19.04 Rémunération :

1.- Les jours fériés payés sont rémunérés au taux de salaire effectif et pour le nombre d'heures fixées à l'article -15- de la convention pour une journée régulière de travail.

2.- Si l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés coïncide avec une journée non ouvrable, il doit être quand même payé suivant les dispositions prévues au présent article.

19.05 Droit à la rémunération :

Pour avoir droit à la rémunération des jours fériés et payés, le salarié doit être au service de l'Employeur et son nom apparaître sur la liste de paie dans les cinq (5) jours de calendrier qui précèdent le jour férié et payé, à moins d'absence justifiée, par accident ou maladie, ou pour toutes autres absences prévues dans la convention ou autorisées par l'Employeur.

Un salarié en congé sans solde, n'a pas droit à la rémunération d'un jour férié payé qui survient durant un tel congé.

19.06 A la fin de chaque année, si la rémunération des jours fériés payés reçue par le salarié est inférieur à trois pour cent (3%) du salaire gagné, l'Employeur doit verser à ce salarié la différence entre le montant reçu et le montant équivalent à trois pour cent (3%) du salaire brut gagné.

ARTICLE 20. - CONGES ANNUELS

20.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur a droit aux semaines de congé annuel établies d'après les années de service et rémunérées suivant le pourcentage (%) ci-après déterminé et calculé sur le gain hebdomadaire brut.

Pour les fins de calcul de la rémunération des congés annuels payés, l'année fiscale est comprise entre le premier (1er) janvier et le trente et un (31) décembre de la même année.

<u>ANNEE</u>	<u>NBRE DE SEMAINES</u>	<u>POURCENTAGE</u>
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois de service maximum dix (10) jours	4 %
Un (1) an à deux (2) ans	Deux (2) semaines	5 %
Deux (2) ans à quatre (4) ans	Deux (2) semaines	7 %
Quatre (4) ans à sept (7) ans	Deux (2) semaines	7.5 %

20.01 (suite)

Sept (7) ans à dix (10) ans	Trois (3) semaines	8 %
Dix (10) ans et plus	Quatre (4) semaines	8,5 %

20.02

Choix de la prise du congé annuel :

Tout salarié, qui décide de prendre son congé annuel à une date déterminée, doit communiquer son choix, par écrit, à l'Employeur avec copie au Syndicat, au moins vingt (20) jours à l'avance.

Toutefois, si plusieurs salariés détenant des positions clefs choisissent la même date et s'ils ne peuvent s'entendre entre eux, l'Employeur doit s'entendre avec les salariés concernés en accordant la priorité à celui qui a le plus d'ancienneté. Telle entente doit intervenir promptement afin que le salarié connaisse au moins quinze (15) jours à l'avance la période de prise de son congé annuel payé. Une telle position n'a pas pour effet de priver les salariés, ayant le plus d'ancienneté, de prendre leur congé annuel à la date qu'ils ont choisie.

Les congés annuels doivent être accordés de façon continue jusqu'à leur épuisement et leur début doit coïncider avec le début de la semaine, mais peuvent être fractionnés en deux (2) périodes, si le salarié en fait la demande.

20.03

Période de prise de congé annuel :

La période de prise de congé annuel payé s'étend du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de la même année.

20.04

Rémunération :

La rémunération des congés annuels payés est calculée sur le montant du gain effectif brut de la semaine au taux de pourcentage (%) établi au présent article, elle est ajoutée

20.04 (suite) au salaire hebdomadaire du salarié.

20.05 Indemnité compensatrice :

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

20.06 Jours fériés payés :

Si un jour férié payé auquel a droit le salarié coïncide avec la période de congé annuel payé de ce salarié, tel jour férié lui est payé en plus de sa rémunération prévue pour son congé annuel payé à son taux de salaire effectif pour le jour férié payé.

20.07 Absence du travail :

Si un salarié est absent du travail, pour cause de maladie ou d'accident, durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, le salarié a alors droit à une indemnité équivalente selon le cas, à deux (2), trois (3) ou quatre (4) fois la moyenne hebdomadaire de ses gains bruts au cours des semaines travaillées.

ARTICLE 21.- CONGES SOCIAUX

21.01 Congés de décès :

Tout salarié a droit aux congés payés suivants :

1.- A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant :

quatre (4) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.

2.- Trois (3) jours de congé payés lors du décès d'un des parents suivants : père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus du jour du décès au jour des funérailles

21.01-2) (suite) inclusivement.

3.- Deux (2) jours ouvrables de congé payés, soit celui des funérailles, lors du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru.

21.02 Congé de mariage :

Tout salarié a droit à trois (3) jours consécutifs de congé payés à l'occasion de son mariage.

21.03 Congé de naissance :

Tout salarié a droit à deux (2) jours de congé payés pour les deux (2) événements suivants :

- a.- Un (1) pour la naissance d'un enfant
- b.- Un (1) pour la sortie de la mère de l'hôpital
- c.- Ou deux (2) jours pour l'un ou l'autre de ces événements.

ARTICLE 22.- SOUS-CONTRAT

22.01 La convention s'applique aux salariés dans les cas prévus à la clause -13.18- ainsi que dans le cas où l'Employeur loue un camion avec chauffeur à un autre Employeur.

Construction :

Cependant, dans le cas des travaux de construction, l'Employeur peut confier tels travaux en sous-contrat ou exécuter lui-même tels travaux.

Dans le cas où l'Employeur exécute lui-même les travaux, il doit recourir, par ordre d'ancienneté, au service des salariés disponibles, régis par la convention, en autant que tels salariés puissent accomplir normalement le travail.

ARTICLE 23.- MESURES DE SECURITE

23.01 Observance de la loi :

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

23.02 Blessure ou maladie :

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. Dans tous les cas d'accident ou de maladie, si un salarié doit se rendre chez le médecin ou à son domicile, il doit toujours être accompagné d'une autre personne si le salarié ou un témoin l'exige.

Lors d'un accident du travail nécessitant le transport à l'hôpital, chez le médecin ou à sa résidence, le transport est aux frais de l'Employeur.

23.03 Rapport d'accident :

Tous les accidents industriels doivent être rapportés immédiatement au contremaître, par le blessé s'il le peut ou par tout autre témoin. L'Employeur fait le rapport nécessaire à la Commission de Santé et de Sécurité au Travail du Québec, conformément à la loi.

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 Travail dangereux :

Un salarié a le droit de refuser d'opérer ou d'utiliser quelque machine, véhicule, outil ou autre équipement qui ne

23.05 (suite) soit pas en état d'être utilisé avec sécurité jusqu'à ce que cette machine, véhicule, outil ou autre équipement ne soit remis en état sécuritaire d'opération, ou d'effectuer un travail qui porte atteinte à sa santé.

Toute défektivité mécanique constatée par le salarié doit être signalée par écrit, promptement au contremaître; ce dernier doit faire exécuter les réparations qui s'imposent et aucune mesure disciplinaire n'est imposée au salarié qui refuse d'opérer ou d'utiliser telle machine, véhicule, outil ou équipement défectueux ou refuse d'effectuer un travail qui porte atteinte à sa santé.

23.06 Eau potable :

L'Employeur doit fournir gratuitement aux salariés l'eau potable, fraîche et propre, disposée dans un contenant propre, protégée de la poussière et facile d'accès.

23.07 Habits de pluie - Gants :

a.- L'Employeur fournit gratuitement aux salariés, un habit de pluie pour la durée de la présente convention.

b.- L'Employeur fournit gratuitement aux salariés une paire de gants de caoutchouc et par la suite, une paire par mille (1000) heures de travail.

23.08 Lavage de camion :

Les chauffeurs peuvent être requis de laver leur camion; cependant, en cas de température inclément, le lavage du camion s'effectue dans un abri.

ARTICLE 24.- COMITE DE SECURITE

24.01 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.

24.02 Ce Comité veille à examiner les problèmes de sécurité et de prévention des accidents du travail.

24.03 L'Employeur doit donner suite aux recommandations du Comité dans les délais fixés par le Comité.

ARTICLE 25.- AUTRES DISPOSITIONS

25.01 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, reçoit son plein salaire, moins l'allocation accordée par la cour.

25.02 Responsabilité :

Un conducteur de bétonnière peut refuser le paiement d'une livraison de béton si ce paiement n'est pas effectué par chèque.

25.03 Les conducteurs de bétonnière ne sont pas tenus de faire le graissage des bétonnières.

25.04 Un conducteur de bétonnière doit refuser d'effectuer une livraison de béton lorsque le client refuse de signer la formule de responsabilité.

Le conducteur doit contacter le contremaître ou le chef d'équipe afin de recevoir des instructions.

25.05 Camion défectueux :

Le conducteur de bétonnière dont le camion est défectueux ou en réparation peut utiliser un camion disponible ou à défaut, déplacer un conducteur de bétonnière ayant moins d'ancienneté que lui.

25.05 (suite) Toutefois, si le conducteur accepte, un autre genre de travail peut lui être confié par l'Employeur.

25.06 Vérification de la bétonnière :

Le conducteur de bétonnière doit vérifier sa bétonnière avant de prendre la route et à la fin de sa journée de travail.

Pour ces travaux, le salarié est rémunéré à son taux de salaire effectif qui s'applique.

ARTICLE 26.- DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention entre en vigueur du vingt-six (26) avril 1983 et le demeure jusqu'au trente et un (31) mars 1985.

26.02 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 continuent de s'appliquer sous réserve du droit de la grève et du lock-out.

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.

26.02 (suite) ST-MARC DES CARRIERES, ce deuxième (2ième) jour du mois de décembre 1983.

BETON ST-MARC

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS

BETON DONA

DE BETON ST-MARC

DIVISION COGENEUF INC.

Beaupré

Etienne Tessier

Robert Janelle

Camille Landron

Ryann Boudier

Témoïn

Témoïn

D. Huet

APPENDICE "A"

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

Gouvernement du Québec

BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

DOSSIER : Q-12300-02

AFFAIRE : QR-012-07-80

St-Marc Ready Mix Limitée.

EMPLOYEUR

à son établissement situé à :

595, boulevard Dussault

St-Marc des Carrières

G0A 4E0

-et-

Syndicat des Travailleurs de Béton St-Marc

ASSOCIATION REQUERANTE

Vu la requête en accréditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau du commissaire général du travail le 11 juillet 1980, pour représenter le groupe de salariés suivant :

"Tous les salariés à l'exception des employés de bureau salariés au sens du Code du travail à l'emploi de St-Marc Ready Mix".

CONSIDERANT que l'Employeur et l'association sont d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise;

CONSIDERANT que l'association représentait plus de cinquante pour cent (50%) des salariés à la date du dépôt de sa requête;

CONSIDERANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant :

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

Custave Bruneau
Agent d'accréditation

Fait et signé à Québec, le 7^{ième} jour d'août 1980.

COPIE CONFORME

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

CT81-12-223
DOSSIER: Q-22495-02
(C-12300-02)
AFFAIRE: QD-051-10-81

Québec, le 11 décembre 1981

PRÉSENT:

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL ADJOINT
DU TRAVAIL

Serge Lalonde

Syndicat des travailleurs de Béton
Saint-Marc
C.P. 454
Saint-Marc des Carrières
Côté Portneuf, Qué.
G0A 4B0
(Nouvelle adresse)

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

Béton Saint-Marc, division Cogeneuf
Inc.
595, boul. Dussault, C.P. 308
Saint-Marc des Carrières, Qué.
G0A 4B0
(Nouvelle désignation)

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Vi l'accréditation qui a été donnée à l'asso-
ciation susmentionnée le 7 août 1980 pour représenter:

"Les travailleurs du béton et de la pierre
à l'association des carrières de Québec".

"Les-Mines-Randy Via Bétonne"

Vu la requête conjointe en amendement d'accréditation soumise par les parties intéressées qui demandent des changements dans leurs désignations.

CONSIDÉRANT que la requête est conjointe;

Je MODIFIE l'accréditation de la façon suivante:

1^o En y changeant la désignation de l'employeur en celle de:

"Béton Saint-Vincent, division Ogeveuf Inc."

2^o En y changeant l'adresse du syndicat en celle de:

"C.P. 414
Saint-Marc les Carmes
St-Jean-Baptiste, Qué.
G0A 8B"

LE COMMISSAIRE GENERAL ADJOINT
DU TRAVAIL


Serge Lalonde

RK/ag

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

QUEBEC

BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL DU
TRAVAIL

DOSSIERS : Q-21795-04

Q-22495-02

AFFAIRE : QD-51-01-83

Le 29 avril 1983

PRESIDENT :

CONRAD ROCHETTE

Syndicat des travailleurs de Béton

St-Marc

801, 4ième

Québec

REQUERANT

Béton Dona

1600, rue Irénée

Val-Bélair

INTIME

Béton Saint-Marc

Division Cogéneuf Inc.

C.P. 308

Saint-Marc des Carrières

MIS EN CAUSE

DECISION

Il s'agit d'une requête en vertu de l'article 45 du Code du travail, soumise le 21 janvier 1983, dont le soussigné est saisi le 8 mars 1983, dans laquelle le requérant demande que soit constatée la transmission de droits et obligations du mis en cause à l'intimée.

Au cours de la séance d'enquête tenue à Québec le 30 mars 1983, l'intimé et le mis en cause déclarent n'avoir aucune représentation ou objection à formuler à l'encontre de la présente.

Dans les circonstances, il y a lieu de donner suite aux conclusions recherchées par la demande du requérant.

POUR CES MOTIFS, le soussigné :

- 1.- CONSTATE la transmission de droits et obligations du mis en cause à l'intimé et,
- 2.- DECLARE que Béton Dona est lié par l'accréditation et la convention collective, s'il y a lieu et devient partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent, Béton Saint-Marc, Division Cogéneuf Inc.

Conrad ROCLETTE
Commissaire du travail

CR/film

Me Peter Bradley

PROUREUR DU REQUERANT

Me Roger Pothier

PROUREUR DE L'INTIME ET DU MIS EN CAUSE

COPIE CONFORME

APPENDICE "B"

OCCUPATIONS ET Taux DE SALAIRE

Les taux de salaire effectif sont augmentés de la façon suivante :

A partir du 26-04-1983 : \$ 0.70

A partir du 01-04-1984 : \$ 0.85

<u>OCCUPATIONS</u>	<u>Taux DE SALAIRE</u>	
	<u>26-04-1983</u>	<u>01-04-1984</u>
Conducteur de bétonnière	\$ 9.70	\$ 10.55
Doseur de béton	\$ 9.70	\$ 10.55
Conducteur de chargeuse	\$ 9.70	\$ 10.55
Mécanicien	\$ 9.70	\$ 10.55
Peintre-débosselleur	\$ 9.70	\$ 10.55

La rétroactivité sur les salaires est versée sur un chèque séparé de la paie régulière. La remise de la rétroactivité s'effectue le premier (1er) jeudi de la semaine qui suit le jour de la signature de la convention.

AUTRES DISPOSITIONS

1.- Affaissement du béton :

Les normes du Ministère des Transports concernant l'affaissement du béton coulé se situe entre deux (2) et quatre (4) pouces.

Nous exigeons de tous les opérateurs de bétonnière de ne pas quitter la cour du plan de béton avec un voyage sortant en dehors de ces normes.

Advenant le cas où vous ne seriez pas tout à fait certain de l'affaissement ci-haut mentionné, vous devrez vous référer au chef d'équipe, technicien ou contremaître.

1.- Affaissement du béton (suite)

Par contre, nous acceptons qu'une addition d'eau soit faite au plan de béton par l'opérateur du camion lorsqu'il s'agit de solages et de planchers de cave, et ce, sur permission du chef d'équipe, technicien ou contremaître.

Ces dispositions s'appliquent du quinze (15) avril au premier (1er) novembre de chaque année.

2.- Ajustement de l'affaissement :

L'ajustement de l'affaissement du béton sur un chantier où le béton est contrôlé relève de la responsabilité de l'Employeur.

Aucun blâme ne peut être porté contre un salarié qui ajuste lui-même l'affaissement de son béton sur un chantier et qui dépasse accidentellement les normes exigées.

Pour ce qui est de l'ajustement de l'affaissement du béton à l'usine, aucun blâme ne peut être porté contre le salarié qui demande l'addition de matériel sec à son béton même si ce salarié a accidentellement dépassé l'affaissement permis lors de l'ajustement.

3.- Facture :

L'Employeur doit indiquer sur la facture de livraison remise au conducteur de bétonnière, la nature du contrat où le béton doit être livré.

4.- Miroir convexe :

L'Employeur doit faire installer à l'avant de chaque bétonnière un miroir convexe. Ce miroir s'ajoute à ceux qui sont déjà installés sur les bétonnières.

APPENDICE "C"
LISTE D'ANCIENNETE

GROUPE -1- CONDUCTEUR DE BETONNIERE

<u>NOMS</u>	<u>DATE D'EMBAUCHAGE</u>
1.- MARCOTTE, Joseph	-1961
2.- LEFEBVRE, Emilien	-10-1972
3.- GODIN, Réjean	-04-1974
4.- LEPINE, Alain	-07-1975
5.- BARIL, Jean-Paul	-06-1976
6.- MOISAN, Yvan	-08-1976
7.- LEFEBVRE, Gaétan	24-04-1978
8.- GENDRON, Camille	08-05-1978
9.- MATTE, Yves	05-06-1978
10.- MARCOTTE, Fernand	09-04-1979
11.- MAYRAND, Jean-Denis	12-05-1979
12.- BARIL, Guy	25-06-1979
13.- TESSIER, Etienne	16-07-1979
14.- MOISAN, Gaston	11-05-1981

GROUPE -2- MECANICIEN

1.- SAUVAGEAU, Guy	-06-1973
2.- PETITCLERC, Sylvain	11-06-1979

GROUPE -3- DOSEUR BETON

1.- BERTRAND, Réjean	-1964
2.- GERMAIN, René	-06-1971
3.- MORIN, Raymond	01-06-1981

GROUPE -4- CHARGEUSE

1.- MARTEL, Jean	-04-1979
------------------	----------

GROUPE -5- PEINIRE-DEBOSELEUR

1.- TOUZIN, René	17-09-1980
------------------	------------

La présente liste est conforme. Cependant, tout changement apporté à la prochaine liste ainsi que tout changement quant au statut d'un salarié ou à sa date d'embauche peut être contesté suivant la clause -13.06- de la convention.

De plus, l'Employeur s'engage à ne pas utiliser cette liste d'ancienneté lors de l'audition des griefs qui sont actuellement devant l'arbitre de griefs.

Monsieur Joseph Marcotte entre au travail comme conducteur de bétonnière, il peut être affecté aux travaux du garage à partir de son heure d'entrée au travail.

Monsieur Jean Martel entre au travail comme opérateur de chargeuse, il peut être affecté aux travaux du garage à partir de son heure d'entrée au travail.

LETRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE : BETON ST-MARC
 BETON DONA
 DIVISION COGENEUF INC.

Ci-après appelés :

"L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE BETON
 ST-MARC

Ci-après appelé :

"LE SYNDICAT"

L'Employeur et le Syndicat conviennent que :

L'actionnaire Gaétan Janelle ayant l'autorité de diriger et de surveiller tout salarié sous sa charge.

Toutefois, son travail ne doit pas avoir pour effet de provoquer la mise à pied ou de réduire les heures de travail que les salariés, régis par la convention auraient pu accomplir.

La présente lettre d'entente est en vigueur du vingt-six (26) avril 1983 jusqu'au trente et un (31) mars 1985, elle fait partie intégrante de la convention collective de travail à laquelle elle est annexée.

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.

ST-MARC DES CARRIERES, ce deuxième (2ième) jour du mois de décembre 1983.

BETON ST-MARC

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE BETON

BETON DCNA

ST-MARC

DIVISION COGENEUF INC.

Beaupré
Yvelton Janelle

Etienne Tessier
Camille Landry
Ryan Gauthier

Témo in

Témo in

E. Janelle

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE : BETON ST-MARC
 BETON DONA
 DIVISION COGENEUF INC.

Ci-après appelés :

"L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE BETON
 ST-MARC

Ci-après appelé :

"LE SYNDICAT"

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

- 1.- Tous les salariés qui étaient à l'emploi de l'Employeur le quatre (4) novembre 1983 sont rappelés au travail dès la reprise des opérations selon les termes de la convention à la tâche qu'ils remplissaient le quatre (4) novembre 1983. La reprise du travail pour plus de quatre-vingt-cinq pour cent (85%) des salariés doit se faire au plus tard le cinq (5) décembre 1983.

- 2.- Les salariés reprendront leur travail à compter du cinq (5) décembre 1983, sauf s'ils en sont incapables à cause de maladie, accident ou absence dans le cas de salariés éloignés de la région.

Les salariés malades ou accidentés reprendront le travail dès que leur condition le permettra et dans le cas des salariés éloignés de la région, ils reprendront le travail au plus tard dans un délai de cinq (5) jours de leur rappel.

- 3.- Tous les salariés reprendront le travail et ce avec tous leurs droits au sens de la convention collective de travail, comme s'il n'y avait pas eu cessation de travail (lock-out). Les dispositions de la nouvelle convention collective de travail intervenue le trois (3) décembre 1983 s'appliquent à compter de la date de retour au travail pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

- 4.- Il n'y aura aucune discrimination, menace, intimidation ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune personne reliée directement ou indirectement à l'arrêt de travail et aux événements qui l'ont précédé, soit à cause de sa participation et en général au rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions.

- 5.- L'Employeur et le Syndicat, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister en faisant toutes les démarches utiles à cette fin, immédiatement et sans délai, de toute procédure qu'ils auraient pu entreprendre contre toute personne ou organisme relié (e) directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général d rôle qu'elle y a joué quant aux faits et événements qui sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.

- 6.- L'Employeur s'engage à ne prendre aucune procédure ou action quelconque devant tout (e) Cour ou Tribunal contre le Syndicat ou contre tout (e) personne ou organisme relié (e) directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'il (qu'elle) y a joué quant aux événements et aux faits qui y sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.

- 7.- Le Syndicat s'engage à ne prendre aucune procédure contre l'Employeur, ses membres ou ses représentants, pour tout incident qui aurait pu survenir avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 8.- Le Syndicat s'engage à présenter à ses membres les dernières offres de l'Employeur et la présente entente de retour au travail.
- 9.- a.- Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie toute plainte qui naît de l'application des dispositions de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu.
- b.- Les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées à la convention collective de travail convenues au cours des présentes négociations s'appliquent.
- 10.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les susdits représentants de l'Employeur et du Syndicat ont signé à QUEBEC, ce premier (1er) jour de décembre 1983.

LE SYNDICAT

Etienne Tessier
Camille Savinon
Raymond Gauthier
D. Huvelles

L'EMPLOYEUR

[Signature]
Gaston Janelle

