



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

DÉPÔT

4967-6

Dépôt N°: 8, 5 1, 0 1, 4, 6

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

04967-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention				<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement		<input type="checkbox"/> Entente		<input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16297-01
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective		20			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des Travailleurs de la Construction du Québec (CSD) section Béton de l'Estrie, aff. CSD</b> 301, 4 <sup>e</sup> Rue Limoilou, Qué GLJ 2T7	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Béton de l'Estrie, Division de Ciment St-Laurent Inc</b> 5607 rue Fontaine Rock Forest, Qué JOB 2JO
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Centrale des Synd. Démocratiques</b> Att.: Mme Francine Blais 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	Région <u>05-00</u> Activité <u>3550 (5)</u> Affiliation <u>9</u>

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

Remarques

**Sans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Béton de l'Estrie (Division Béton Québec Inc). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-10-28

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

16297-01

4967-6

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

Le 9 octobre 1985

ENTRE :

BÉTON DE L'ESTRIE  
Division de Ciment St-Laurent Inc.

Ci-après appelé :

"L'EMPLOYEUR"

ET :

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (C.S.D.)

SECTION BÉTON DE L'ESTRIE

Ci-après appelé :

"LE SYNDICAT"

BCC  
MONTREAL  
OCT 16 1985

85  
OCT 16 15:20

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1:00	Définitions.....	1
2:00	But.....	3
3:00	Juridiction.....	3
4:00	Coopération - Droits de Gérance - Obligation des parties.....	3
5:00	Sécurité Syndicale.....	5
6:00	Représentation.....	6
7:00	Affichage - Activités syndicales.....	7
8:00	Règlement des griefs.....	9
9:00	Arbitrage.....	11
10:00	Mesures disciplinaires.....	12
11:00	Ancienneté.....	13
12:00	Période morte.....	16
13:00	Application du droit d'ancienneté.....	19
14:00	Salaire et paie.....	21
15:00	Heures régulières de travail.....	24
16:00	Temps supplémentaire.....	29
17:00	Minima de paie.....	32
18:00	Prime de nuit.....	32
19:00	Jours fériés payés.....	33
20:00	Congés annuels et congés spéciaux.....	34
21:00	Mesures de sécurité.....	40
22:00	Accident de travail.....	41
23:00	Conditions générales.....	42
24:00	Entretien des unités.....	46
25:00	Assurance-groupe.....	47
26:00	Durée de la convention.....	48
	Appendice "A".....	50

ARTICLE 1:00      DÉFINITIONS

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                    a)    Employeur  
                         Béton de l'Estrrie  
                         (division de Ciment St-Laurent Inc.)

b)    Syndicat  
                         Syndicat des Travailleurs de la Construction du Québec (C.S.D.) Section Béton de l'Estrrie.

1.03                    Salarié  
                         Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.04                    Grève ou lock-out  
                         Les mots "grève ou lock-out" ont le sens qui leur est donné au Code du Travail de la Province de Québec.

1.05                    Heures de travail  
                         On désigne comme heures de travail à être rémunérées non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où il est à la disposition de son Employeur, sur les lieux du travail, ainsi que le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend, sur les lieux du travail, qu'on lui donne du travail. Toutefois, le temps mis à la disposition du salarié pour prendre ses repas, sauf si la convention y pourvoit autrement, n'est pas compté comme heures de travail et par conséquent, ces heures ne sont pas rémunérées.

1.06

Salaire effectif

Le taux de salaire spécifié à l'Appendice "A" de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le Syndicat et l'Employeur, si tel taux de salaire est supérieur au taux de salaire prévu à la convention.

1.07

Convention

La présente convention collective de travail.

1.08

Représentant syndical

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter, tel que prévu à la convention, en vue de l'application ou de l'interprétation de celle-ci. Le Syndicat avise l'Employeur de ses représentants.

1.09

Représentant patronal

Toute personne mandatée par l'Employeur pour le représenter, tel que prévu à la convention, en vue de l'application et de l'interprétation de celle-ci. L'Employeur avise le Syndicat de ses représentants.

1.10

Contremaître

Toute personne ayant l'autorité de diriger, de contrôler et de surveiller tout salarié sous sa charge et qui n'est pas astreint à un travail manuel. L'Employeur doit donner au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauchage de tout nouveau contremaître, la liste des noms de ses contremaîtres.

1.11

Chef d'équipe

Le terme "chef d'équipe" désigne tout salarié qui transmet les ordres de l'Employeur, distribue l'ouvrage, dirige et surveille le travail des salariés tout en effectuant lui-même un travail manuel et qui n'a pas l'auto-

1.11 (suite)      rité d'embaucher, ni de congédier mais peut réprimander les salariés sous sa responsabilité.

ARTICLE 2:00      BUT

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

ARTICLE 3:00      JURIDICTION

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 9 février 1977. La convention s'applique à tous les salariés visés par ledit certificat d'accréditation.

3.02              Lorsqu'un salarié est affecté à l'exécution de travaux à un autre plan de béton, carrière ou chez un autre employeur, les dispositions de cette convention s'appliquent sauf dans le cas où le décret relatif à l'Industrie de la Construction régit tel travail.

3.03              Les parties conviennent que des modifications pourront être apportées d'un commun accord au texte de la présente convention.

ARTICLE 4:00      COOPÉRATION - DROITS DE GÉRANCE - OBLIGATION DES PARTIES

4.01              Coopération

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec consi-

4.01 (suite) dération et sans discrimination conformément à la Loi et le Syndicat, de son côté, s'engage à coopérer en vue de favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager ses membres à fournir un travail loyal et honnête.

4.02 Droits de l'administration

Le Syndicat reconnaît qu'appartient à l'Employeur :

- a) Le droit d'embaucher, de suspendre, de congédier, de réprimander, de discipliner, de promouvoir, de classer et de diriger ses salariés;
- b) faire et appliquer les règlements non incompatibles avec les dispositions de la convention collective à être observés par les salariés, concernant la sécurité, l'ordre, la discipline et la protection de ses propriétés pourvu que les sanctions appliquées soient laissées sujettes à l'appréciation de l'arbitre;
- c) l'administration de son entreprise et la conduite de ses affaires, et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, l'attribution des équipes, la sorte et l'emplacement des machines et de l'outillage, les procédés de fabrication, de technique, et de dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et les parties à être incorporées dans ses produits, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations;

- 4.02 (suite)
- d) le droit de voir à l'efficacité du personnel et de prendre les mesures nécessaires à cette fin;
  - e) rien de ce qui précède ne doit être interprété comme limitant la portée de la convention;
  - f) l'Employeur reconnaît que l'exercice de ses droits de gérance est subordonné aux dispositions de la convention.

4.03 Obligation des parties

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

4.04 Validité de la convention

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable, actuelle ou future ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention. La convention est automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à cette loi.

4.05 Grève, contre-grève (lock-out)

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

ARTICLE 5:00 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son

- 5.01 (suite)      emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la convention.
- 5.02              Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat au cours de la première (lère) semaine de son emploi et en demeurer membre pour la durée de la convention.
- 5.03              Retenue syndicale  
L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le Syndicat dont copie de la résolution est expédiée à l'Employeur.
- 5.04              L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les trente (30) jours du mois suivant, ou le plus tôt possible, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés et du montant perçu de chacun d'eux.
- 5.05              À l'occasion de la première retenue de la cotisation syndicale, l'Employeur sur demande écrite du Syndicat et du salarié, retient le montant exigé pour les frais d'initiation. Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant de l'initiation.

ARTICLE 6:00      REPRÉSENTATION

- 6.01              Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical, aux fins de la présente convention, le représentant patronal doit le reconnaître et le recevoir sur rendez-vous. Cependant, le représentant patronal ou son substitut doit accorder ce rendez-vous dans les trois (3) jours ouvrables de la demande.

6.02

Droits du représentant syndical

Sur autorisation préalable du représentant patronal, le représentant syndical a le droit de se rendre sur les lieux du travail pour les fins de la convention. Dans ce cas, le représentant syndical rencontre les salariés qu'il désire rencontrer dans une pièce qui lui est assignée, à cet effet, par le représentant patronal. Le représentant syndical se réserve le droit de ne pas accepter la pièce assignée, si cette dernière est munie d'un système d'intercommunication; dans ce cas, le représentant patronal doit désigner un autre endroit pour tel le rencontre.

ARTICLE 7:00 AFFICHAGE - ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01

Affichage d'avis

L'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition un tableau, à la vue des salariés, pour y afficher les avis d'assemblées du Syndicat ou tout autre avis pour fin publicitaire syndicale, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses employés.

7.02

L'Employeur accorde les congés nécessaires, aux membres du Syndicat pour assister aux délibérations des congrès, réunions ou sessions d'études du Syndicat ou des organismes auxquels le Syndicat est affilié. Toute telle absence pour un salarié doit être motivée par une activité légitime du Syndicat et ce motif doit apparaître sur l'avis du Syndicat. La durée totale de ces absences ne peut excéder quinze (15) jours par année.

7.02 (suite) Le Directeur doit être avisé par écrit du nom des membres désignés, au moins trois (3) jours à l'avance, sauf en cas d'urgence où l'avis doit être donné avant dix-huit heures (18:00) le jour précédant l'absence. Pas plus de deux (2) salariés à la fois peuvent s'absenter pour de telles activités.

Les règles ci-dessus prévues ne s'appliquent pas au cas d'absence pour fins de négociation et conciliation pour le renouvellement de la convention ou d'audition de griefs.

Dans le but de ne pas nuire aux opérations et d'en maintenir l'efficacité, l'Employeur se réserve le droit de refuser telle autorisation d'absence dans les classifications où il n'y a qu'un (1) seul salarié de qualifié.

Tout salarié qui s'absente du travail pour activités syndicales est rémunéré à son taux de salaire effectif pour les heures régulières d'absence.

Le salaire ainsi versé au salarié est facturé au Syndicat.

7.03

#### Délégués

- a) Le Syndicat désigne un (1) délégué parmi les salariés pour les représenter ainsi qu'un délégué substitut pour agir au cas d'absence de celui-ci.
- b) Durant les heures de travail, aux fins d'enquêter sur tout grief et d'aider le ou les salariés dans la présentation et la discussion de tout grief, avant de s'absenter de son travail pour s'occuper du grief, le délégué ou le ou les salariés visés par le grief doit ou doivent obtenir au préalable

7.03 (suite) la permission du Directeur, laquelle ne doit pas lui ou leur être indûment refusée ou retardée. De plus, le temps pris par le délégué et le ou les salariés visés par le grief est rémunéré à leur taux de salaire effectif.

7.04 Le Syndicat donne à l'Employeur, dans les quinze (15) jours de la nomination, les noms du délégué et du délégué substitut. L'Employeur reconnaît lesdits délégués dès qu'il en est informé.

ARTICLE 8:00 RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 Dans le cas de griefs L'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

8.02 Le salarié (accompagné ou non de son délégué d'atelier ou de son substitut en l'absence de ce dernier), le représentant syndical ou le Syndicat doit soumettre le grief par écrit dûment daté au Directeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'origine du grief ou de sa connaissance.

8.03 Si le Directeur ne rend pas sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le Syndicat ou le salarié n'accepte pas la décision du Directeur, le Syndicat, le salarié, le délégué ou le représentant syndical peut en appeler, par écrit, au Directeur du Personnel ou à défaut à son substitut, qui doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Ce dernier communique copie de la décision au Syndicat et au salarié.

- 8.04 Lorsque plusieurs griefs individuels mais de même nature sont soulevés, ils peuvent, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant leur origine ou leur connaissance, être présentés par un écrit commun dûment daté et traités ensemble. Dans ce cas, le grief est directement soumis à l'Employeur et adressé au Directeur du Personnel plutôt qu'au Directeur, lequel doit rendre une décision dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la date de soumission du grief.
- 8.05 Si l'Employeur ne rend pas sa décision dans les délais de dix (10) jours ou de quinze (15) jours ouvrables selon le cas ou si le salarié ou le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réponse ou, à défaut, des délais pour la fournir.
- 8.06 Tout nouveau salarié est considéré comme à l'essai tant qu'il n'a pas acquis son droit d'ancienneté. L'Employeur peut en tout temps, au cours de cette période, le remercier de ses services sans que le salarié puisse avoir recours à la procédure de grief quant à son congédiement.
- L'Employeur informe alors par écrit le Syndicat que tel salarié n'est plus à son emploi. Les conditions de travail du salarié à l'essai sont régies par la présente convention et sujettes à la procédure de grief sauf dans le cas de congédiement.
- 8.07 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur à moins que les parties ne conviennent par écrit d'extensionner ces délais.

8.08 Si une rencontre est organisée entre le Syndicat et l'Employeur pour discuter du règlement d'un grief, le président de la Section Béton de l'Estrée peut y assister.

ARTICLE 9:00 ARBITRAGE

9.01 L'arbitrage a lieu, suivant les modalités et les dispositions stipulées dans le Code du Travail de la Province de Québec.

9.02 Pouvoirs de l'arbitre

1. L'arbitre est le maître de la procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir soit de confirmer, soit d'annuler la décision de l'Employeur. 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.
2. Cependant, l'arbitre n'a pas autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la convention collective.
3. Dans les cas de congédiement ou de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction :
  - a) pour maintenir le congédiement ou la mesure disciplinaire; ou
  - b) pour annuler le congédiement ou la mesure disciplinaire; ou
  - c) pour rendre toute autre décision qu'il jugera équitable dans les circonstances; ou

9.02 (suite) d) pour ordonner la réinstallation du salarié avec ou sans perte de salaire.

9.03 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 10:00 MESURES DISCIPLINAIRES

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

- 10.02 a) Toute mesure disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de cinq (5) mois de calendrier ne peut être invoquée contre ce salarié devant tout arbitre.
- b) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après sept (7) jours ouvrables qui suivent la naissance ou la connaissance d'un manquement.

Toute plainte, inscription ou tout rapport d'appréciation doit être porté à la connaissance du salarié avant d'être porté à son dossier.

10.03 Tout salarié réprimandé, suspendu ou congédié peut, s'il croit avoir été réprimandé, suspendu ou congédié injustement, soumettre un grief conformément aux dispositions prévues aux articles 8:00 et 9:00 de la convention. Toute sanction imposée au salarié et toutes mesures disciplinaires sont sujettes aux articles 8:00 et 9:00 de la convention.

- 10.03 (suite) Copie de toute mesure disciplinaire (réprimandes écrites, suspension, congédiement), inscrite au dossier du salarié, est remise au Syndicat, avec les précisions à ce sujet, en même temps que la mesure est inscrite au dossier du salarié concerné.
- 10.04 Si un salarié signe un document touchant une mesure disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est informé.
- 10.05 Dossier du salarié - Consultation du dossier :  
Tout salarié a le droit de consulter son dossier officiel, durant les heures régulières de bureau; pour ce faire, il peut être accompagné de son représentant syndical ou de son délégué d'atelier, s'il le désire. Toute inscription de nature non disciplinaire, au dossier du salarié, ne peut faire l'objet d'un grief.
- 10.06 Les infractions à la Loi de la circulation dûes à la négligence du salarié sont à sa charge.

ARTICLE 11:00 ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié au service de l'Employeur depuis son embauchage.
- 11.02 Acquisition du droit d'ancienneté  
Tout salarié assujéti à la convention acquiert son droit d'ancienneté après quarante (40) jours travaillés au service de l'Employeur et son ancienneté est comptée à partir de la date de son embauchage.
- 11.03 Accumulation de l'ancienneté  
Tout salarié régi par la convention continue d'accumuler son ancienneté :
- a) pour tout le temps qu'il est à l'emploi de l'Employeur jusqu'au moment où il la perd en vertu de la clause

- 11.03 (suite) a) 11.07 de la présente convention;
- b) pour le temps pendant lequel un salarié travaille pour un autre Employeur à la suite d'une entente verbale ou écrite en vertu de laquelle l'Employeur loue les services du salarié à un autre Employeur. Cette disposition s'applique même si le salarié est payé par l'Employeur qui obtient ainsi ses services.
- 11.04 Un salarié promu à une fonction en-dehors de l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation sans perte d'ancienneté. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette fonction en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.
- 11.05 L'Employeur peut accorder un congé à un salarié pour une période maximale d'un (1) an sans que ce salarié ne perde son droit d'ancienneté.
- 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.
- Le salarié conserve alors son ancienneté sans l'accumuler.
- 11.06 Tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur une liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indiquant la date d'embauchage de chaque salarié, est établie par l'Employeur qui en transmet deux (2) copies au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention et l'affiche en même temps aux tableaux d'affichage de façon permanente. Cette liste d'ancienneté est révisée, affichée et remise au Syndicat tel que susdit, à tous les six (6) mois. Le Syndicat ou le salarié peut contester la liste d'ancienneté dans les trente (30) jours suivant chaque affichage selon la procédure de règlement de griefs prévue aux articles 8:00 et 9:00 de la convention.

11.07

Perte de l'ancienneté

Un salarié perd son droit d'ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi; (résignation écrite du salarié)
- b) congédiement non annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou par une décision de l'arbitre;
- c) dans le cas de mise à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- d) si le salarié néglige de reprendre le travail dans les quinze (15) jours qui suivent la date de réception par le salarié d'un avis de rappel au travail signifié par l'Employeur, soit par lettre recommandée ou par télégramme, adressé à la dernière adresse fournie à l'Employeur, par le salarié. Le salarié doit aviser l'Employeur par lettre recommandée ou par télégramme adressé à son siège social, dans les cinq (5) jours qui suivent la date de réception de l'avis de rappel, de la date à laquelle il reprendra son travail avant l'expiration du délai susdit de quinze (15) jours.

Toutefois, le salarié ne perd pas son ancienneté et les droits qui s'y rattachent s'il fournit à l'Employeur un certificat médical, lequel certificat atteste qu'il ne peut se présenter au travail dans les délais prévus à cause de maladie ou accident, et s'il avise l'Employeur selon les dispositions de la convention collective.

- 11.07 (suite) e) si le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté est absent pour maladie ou accident autre qu'un accident du travail pour une période plus longue que douze (12) mois;
- f) si un salarié ayant plus d'un (1) an d'ancienneté est absent pour maladie ou accident autre qu'un accident du travail pour une période plus longue que celle équivalente à son ancienneté au moment du début de son absence.

11.08 Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui a perdu son droit d'ancienneté, celui-ci est alors considéré comme un nouveau salarié.

11.09 Nonobstant tout ce qui est prévu à la convention, lorsqu'un salarié n'a pas de travail à accomplir dans son occupation habituelle et que l'Employeur désire l'affecter à un travail autre que le sien, il est du ressort de l'Employeur de déterminer à quel travail le salarié sera affecté.

ARTICLE 12:00 PÉRIODE MORTE

12.01 La période morte à la division béton est celle comprise entre le 1er décembre de l'année courante et le 15 avril de l'année suivante.

12.02 Tout salarié qui a acquis son droit d'ancienneté peut faire une demande écrite, entre le 1er et 25 novembre, au Directeur, pour s'absenter pour toute la période morte sans perte d'ancienneté. Cependant, tel salarié peut,

12.02 (suite) après entente avec l'Employeur, retarder de quelques jours son départ pour la période morte.

L'Employeur avant le 1er décembre choisit par ordre d'ancienneté parmi ceux-ci, le nombre de salariés, qu'il peut mettre à pied et en informe le Syndicat. Tels salariés ont priorité pour être mis à pied sur ceux mentionnés au 12.03.

12.03 Tout salarié qui a acquis son droit d'ancienneté peut faire une demande écrite au Directeur, entre le 1er et 25 novembre, pour être mis à pied par priorité au cours de la période morte. Préférence est alors donnée aux plus anciens pour être mis à pied les premiers; le Syndicat en est informé.

12.04 Au cours de ladite période morte, si l'Employeur a besoin des services de salariés mis à pied, l'Employeur doit par ordre d'ancienneté, appeler le ou les salariés dont il a besoin.

Entre 9:00 heures et 12:00 heures (midi), l'Employeur s'assure de la disponibilité des salariés susceptibles d'être rappelés dans l'après-midi.

12.05 Toutefois, un salarié mis à pied peut refuser de retourner au travail au cours de la période morte sans que ses droits d'ancienneté soient affectés.

12.06 À chaque semaine, l'Employeur transmet au délégué d'atelier de la section une liste mentionnant les noms des salariés appelés au cours de la semaine précédente, le jour, l'heure d'appel, le numéro de téléphone, l'acceptation

- 12.06 (suite) ou le refus du salarié appelé ou le fait qu'il n'ait pu le rejoindre suivant le cas.
- 12.07 Le salarié fournit par écrit au Directeur le numéro de téléphone ou les numéros où il doit le rejoindre.
- 12.08 Tout salarié qui désire quitter son emploi pour la période morte peut, après autorisation au préalable du Directeur, le faire au début de celle-ci sans perdre ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions de la clause 12.02. Cependant, tel salarié doit l'informer par écrit de la date à laquelle il est disponible à reprendre le travail. À la date de sa disponibilité, le salarié doit être rappelé au travail suivant son ancienneté.
- Toutefois, celui-ci n'aura pas le droit de déplacer tout salarié, ayant moins d'ancienneté que lui, qui aurait accepté de travailler régulièrement au cours de la période morte et qui serait au travail à la date de sa disponibilité.
- Tel salarié accumule son ancienneté durant la durée de son absence. Si tel salarié désire être rappelé au travail, au cours de la période morte, il doit en aviser par écrit le Directeur. Alors, il est sujet aux dispositions prévues aux clauses 12.04 à 12.08 inclusivement.
- 12.09 Les articles 12.01 à 12.08 relatifs à la période morte, soit du 1er décembre au 15 avril, ne s'appliquent pas aux salariés titulaires d'une occupation à temps régulier ou à temps partiel où il n'y a que deux (2) salariés capables d'accomplir le travail.

ARTICLE 13:00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ

13.01

Principe général

Les parties conviennent que l'ancienneté est le facteur décisif pour les salariés qualifiés, aux fins d'application du présent article.

13.02

Salarié qualifié

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences normales de l'occupation concernée après une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables. La preuve de l'incapacité d'un salarié incombe à l'Employeur.

13.03

Occupation

- a) Une ou l'autre des occupations mentionnées à l'appendice "A" et toute autre occupation nouvelle créée par l'Employeur.
- b) Occupation nouvelle  
Ensemble de tâches établies par l'Employeur ayant un rapport entre elles, confiées à un salarié et contrôlées, le cas échéant, par un permis exigé des autorités gouvernementales et n'entrant pas dans l'une ou l'autre des occupations existantes.
- c) Promotion  
Passage d'une occupation à une autre mieux rémunérée et plus avantageuse au point de vue de conditions de travail.
- d) Permutation  
Passage autre qu'une promotion ou rétrogradation d'une occupation à une autre.

13.03 (suite) e) Rétrogradation

Passage d'une occupation à une autre moins rémunérée et moins avantageuse au point de vue de conditions de travail.

13.04 Lorsqu'un poste est vacant ou nouvellement créé, l'Employeur doit afficher le poste vacant pour une période de trois (3) jours ouvrables; le salarié intéressé doit signer son nom sur l'avis affiché.

L'Employeur doit transmettre au Syndicat une copie de cet avis sur lequel les salariés postulants ont apposé leur signature. Le poste doit être comblé dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage.

Aux fins du présent article n'est pas considéré vacant, le poste qui est vacant pour moins de quarante (40) jours ouvrables pour maladie, accident, congé annuel.

13.05 Le salarié choisi par ancienneté selon les critères prévus aux articles 13.01 et 13.02 pour combler la vacance prévue ci-dessus reçoit le taux de salaire correspondant à l'occupation qui a été affichée.

Toutefois, ce salarié reprend le taux de salaire de son ancienne occupation si après un essai de dix (10) jours ouvrables, l'Employeur le juge non satisfaisant ou si le salarié désire réintégrer son ancienne occupation.

13.06 Mise à pied - Rappel

Toute mise à pied s'effectue en commençant par le salarié ayant accumulé le moins d'ancienneté à condition que les salariés demeurant au travail soient en mesure d'accomplir les exigences normales de l'occupation rendue va-

- 13.06 (suite) cante par la mise à pied, sans période d'entraînement, et pourvu qu'il se soit qualifié dans cette fonction au service de l'Employeur.
- 13.07 Le rappel s'effectue selon l'ordre d'ancienneté à condition que le salarié qui devrait être rappelé soit capable, sans période d'entraînement, de remplir les exigences normales de l'occupation pour laquelle le rappel s'effectue, et pourvu qu'il se soit qualifié dans cette fonction au service de l'Employeur.
- 13.08 Lorsqu'un salarié, conformément à 13.06, déplace un autre salarié dont l'occupation mérite un taux de salaire inférieur au sien, il reçoit ce taux de salaire inférieur tant qu'il remplit cette dite occupation.
- Au cas où un tel salarié, conformément à 13.06, déplace un autre salarié dont l'occupation mérite un taux de salaire supérieur au sien, il reçoit ce taux de salaire supérieur tant qu'il remplit cette dite occupation.
- Ces règles s'appliquent aussi au cas de rappel.
- 13.09 Au cas de rappel, le salarié déplacé ou mis à pied par l'application de l'article 13.06 doit reprendre l'occupation qu'il remplissait normalement auparavant.

ARTICLE 14:00 SALAIRE ET PAIE

- 14.01 Les taux minima de salaires des salariés régis par la convention apparaissent à l'Appendice "A" 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           Un salarié qui est affecté temporairement à une occupation mieux rémunérée, reçoit la rémunération de celle-ci pendant le temps qu'il y est affecté. Un salarié requis de travailler temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur ne subit aucune diminution de salaire.
- 14.04           Paie de départ  
Lorsqu'un salarié quitte l'Employeur ou qu'il est congédié pour quelque raison que ce soit, l'Employeur doit remettre à ce salarié tous les argents qui lui sont dûs au plus tard dans les sept (7) jours suivants. Toutefois, dans le cas de mise à pied, l'Employeur remet au salarié dans le même délai tous les argents qui lui sont dûs à l'exception du montant accumulé des congés annuels. Si le salarié exige de l'Employeur le montant accumulé des congés annuels, ce dernier doit considérer le versement comme étant payé d'avance et aucune réclamation pour cette période ne peut être réclamée à l'Employeur par le salarié ou le Syndicat à la date des congés annuels. Cependant, l'avis de cessation d'emploi doit être remis le jour même du départ ou le prochain jour ouvrable. À la demande du salarié, l'Employeur expédie à ce dernier les sommes dûes par courrier.
- 14.05           Bulletin de paie  
L'Employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire hebdomadaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes :
1.    le nom de l'Employeur;
  2.    les nom et prénom du salarié;

- 14.05 (suite)
3. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
  4. le nombre total d'heures;
  5. le nombre d'heures de travail supplémentaire;
  6. le taux horaire de salaire;
  7. le montant du salaire brut;
  8. la retenue syndicale;
  9. la nature et le montant des retenues;
  10. le montant du salaire net.

Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paie doit être détachable dudit chèque.

14.06

Le salaire est payable, sous enveloppe cachetée, en argent ou par chèque, le jeudi avant-midi de chaque semaine pour le travail effectué la semaine précédente, sauf dans le cas d'empêchement résultant de circonstances en dehors du contrôle de l'Employeur. La paie est remise au salarié à l'endroit où il se rapporte à son travail.

Si le jeudi est un jour férié et chômé, la paie doit être remise au salarié la journée précédente.

14.07

Si une nouvelle occupation, relevant de l'unité de négociation, est établie par l'Employeur, ce dernier doit en aviser le Syndicat dans les cinq (5) jours suivants et le taux de salaire attaché à celle-ci est discuté par

14.07 (suite) les parties. À défaut d'entente, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage, dans les trente (30) jours suivants, selon les dispositions de la présente convention. Cependant, entre-temps, le taux de salaire attribué à l'occupation du salarié préposé à celle-ci est maintenu jusqu'à ce qu'entente ou décision arbitrale n'intervienne. Telle entente ou telle décision arbitrale est rétroactive à la date de l'établissement d'une telle occupation.

14.08 L'Employeur doit remettre aux salariés les formules d'impôt dûment remplies au plus tard le 1er mars de chaque année.

ARTICLE 15:00 HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

15.01 La semaine régulière de travail des salariés est de quarante-cinq (45) heures de travail et la journée régulière est de neuf (9) heures du lundi au vendredi inclusivement.

La présente clause ne doit pas être interprétée comme garantie, par l'Employeur, d'un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou par semaine.

- 15.02
- a) Les salariés débutent leur journée de travail par ordre d'ancienneté, à l'exception des salariés affectés au transport des agrégats.
  - b) Les conducteurs de bétonnière entrent au travail à l'heure cédulée (au plus tard à neuf (9) heures); si un conducteur n'a pas été cédulé, il peut être appelé jusqu'à neuf (9) heures. Si tel conducteur

- 15.02 (suite) b) de bétonnière est appelé pour entrer au travail après neuf (9) heures, il peut refuser sans que ses droits d'ancienneté n'en soient affectés et l'Employeur n'use d'aucune discrimination à son endroit et ne lui impose aucune mesure disciplinaire pour un tel refus.
- c) Le salarié qui arrive en retard à son travail, voit le début de sa période de temps supplémentaire retardée d'autant.

15.03

L'Employeur se réserve le droit d'établir, lorsque les circonstances particulières le demandent, à la division béton, une équipe de nuit. L'établissement d'une telle équipe s'effectue aux conditions suivantes :

1. cette équipe de nuit ne débute pas avant 15:00 heures;
2. la prime de nuit prévue à cette convention s'applique;
3. ces occupations de nuit sont offertes par ancienneté aux salariés capables, sans période d'entraînement, de remplir les exigences normales de ces occupations. Au cas où l'Employeur ne réussirait pas à combler ainsi toutes ces occupations par ordre d'ancienneté, il les comble par l'ordre inverse d'ancienneté, c'est-à-dire que les plus jeunes ne peuvent refuser. Il peut également les combler par du recrutement extérieur;
4. que l'établissement d'une telle équipe n'ait pas pour effet de diminuer les heures régulières de la journée

- 15.03 (suite) 4. normale de travail des salariés de l'équipe de jour.
- 15.04 a) Les salariés affectés au transport de béton ont droit à une demi-heure (1/2) rémunérée pour prendre leur repas entre 11:00 heures et 13:00 heures à condition qu'ils aient sorti avant 13:00 heures avec une bétonnière pour le transport du béton préparé ou avec un camion pour le transport de pierre concassée, que leur bétonnière soit vide, qu'ils ne prennent pas leur repas à domicile, qu'ils aient avisé au préalable l'expéditeur de l'endroit où ils le prennent, de l'heure à laquelle celui-ci débute et l'aient réavisé à la fin de leur repas.
- b) Le salarié affecté à la préparation du béton a droit à une demi-heure (1/2) rémunérée pour prendre son repas, entre 11:00 heures et 13:00 heures, après entente au préalable avec l'expéditeur.
- c) Le salarié affecté au garage a droit à une demi-heure (1/2) non rémunérée pour prendre son repas entre 12:00 et 12:30 heures.
- 15.05 a) Tout conducteur de bétonnière qui, après avoir complété sa journée régulière de travail, charge et effectuée un voyage après dix-sept (17:00) heures, ou qui termine sa journée de travail après dix-neuf (19:00) heures, a droit à une demi-heure (1/2) rémunérée, pour prendre son repas du soir, pourvu que sa bétonnière soit vide.
- b) L'opérateur aux usines a droit à une demi-heure (1/2) rémunérée pour prendre son repas du soir en autant qu'il fasse du chargement entre 18:00 et 19:00 heures

- 15.05 (suite) et qu'il demeure sur les lieux pour être disponible en tout temps.
- c) Le mécanicien ou homme de garage qui, après avoir complété sa journée régulière de travail, doit accomplir du temps supplémentaire, a droit à une demi-heure (1/2) rémunérée pour prendre son repas du soir après avoir accompli deux (2) heures de temps supplémentaire.
- 15.06 L'Employeur accorde à tous les salariés une période de dix (10) minutes de collation, sans perte de salaire, par demi-journée de travail. L'heure de prise de ces périodes de collation est fixée vers le milieu de la demi-journée de travail ou à tout autre moment convenu entre le salarié et l'expéditeur. Cependant, quant aux conducteurs de bétonnière qui sont sortis avec une bétonnière, à moins d'autorisation au préalable de l'expéditeur, ils doivent attendre que la bétonnière soit vide et aviser l'expéditeur qu'ils s'arrêtent pour la période de collation. Ils ne doivent en aucun cas s'arrêter, à cette fin, à domicile.
- 15.07 Les salariés peuvent commencer à procéder à leur toilette, cinq (5) minutes avant la fin de chaque demi-journée (1/2) de travail.
- 15.08 Les heures de travail stipulées à la présente convention collective de travail peuvent être modifiées d'un commun accord entre les parties à la présente convention.
- 15.09 Tout salarié qui travaille en temps supplémentaire bénéficie des dispositions prévues à 15.06.

ARTICLE 16:00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Tout travail, exécuté en-dehors ou en plus des heures régulières prévues à l'article 15:00, est considéré comme du temps supplémentaire.

16.02 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 50%

Tout travail exécuté en-dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 15:00.

2. Travail rémunéré au taux effectif majoré de 100%

- a) tout travail exécuté en plus de trois heures et demie (3 1/2) de temps supplémentaire dans une journée de travail;
- b) tout travail exécuté le samedi;
- c) tout travail exécuté le dimanche;
- d) tout travail exécuté un jour férié et payé prévu à la présente convention, (en plus du paiement des fêtes).

16.03 Tout travail exécuté après minuit par un salarié de la division béton qui continue sa journée de travail, est rémunéré suivant les dispositions de 16.01, 16.02.. Le

16.03 (suite) fait que son travail se continue sans interruption au cours du jour de calendrier suivant ne constitue pas un arrêt de son temps supplémentaire ou le début d'une nouvelle journée régulière de travail.

16.04 Le salarié a droit de prendre huit (8) heures de repos quand il a complété douze (12) heures consécutives de travail. Sa rentrée au travail ne doit pas avoir lieu moins de huit (8) heures après la fin de son travail, nonobstant son ancienneté et les clauses 15.02 et 15.03, en autant que le salarié n'ait pas signé la formule prévue à 16.05.

Pour les fins de la présente convention, les heures de travail sont considérées comme consécutives tant qu'elles n'ont pas été entrecoupées par une période de huit (8) heures consécutives de repos.

De plus, le temps supplémentaire s'applique tant et aussi longtemps que l'Employeur n'a pas donné au salarié un repos de huit (8) heures consécutives.

L'Employeur n'use d'aucune discrimination envers le salarié qui se prévaut des dispositions de la présente clause.

16.05 Le salarié peut cependant convenir par écrit avec l'Employeur de recommencer à travailler, à taux simple, selon son ancienneté avant la fin de la période de huit (8) heures de repos prévue à 16.04. L'heure ainsi convenue est alors considérée comme étant l'heure d'entrée au travail de ce salarié et le début de ses heures régulières pour fins de calcul du temps supplémentaire; copie de tel écrit est remise au délégué d'atelier.

- 16.06 Tout conducteur de bétonnière qui a complété ses heures régulières de travail et qui selon le système établi est entré au travail le premier a, lorsque le nombre de salariés doit être diminué, le choix de quitter le travail le premier.
- 16.07 L'Employeur ne peut exiger qu'un salarié continue son travail lorsque ce dernier a complété douze (12) heures consécutives de travail.
- Après onze (11) heures consécutives de travail, le salarié a droit de refuser d'exécuter tout travail devant se terminer après l'heure prévue pour la fin de ses douze (12) heures de travail, à condition qu'un autre conducteur de bétonnière soit disponible sur les lieux du chargement et accepte d'exécuter tel travail.
- Cependant, le salarié devra aviser l'expéditeur ou le surintendant au cours de sa journée régulière de travail de son intention de ne pas travailler plus de douze (12) heures.
- 16.08 Au début de chaque mois, l'Employeur affiche une liste des salariés établie par ordre d'ancienneté, sur le tableau d'affichage de l'atelier.
- Les salariés, désireux de faire du temps supplémentaire, signent leur nom sur la liste et le surtemps est réparti aussi également que possible, au cours du mois, entre les salariés signataires, en tenant compte de la fonction .

16.08 (suite) À la fin de chaque semaine, l'Employeur doit indiquer au tableau d'affichage le nombre d'heures supplémentaires effectuées par chaque salarié. À la fin de chaque mois, la compilation mensuelle des heures supplémentaires est remise par l'Employeur au Syndicat.

ARTICLE 17:00 MINIMA DE PAIE

17.01 Tout salarié sauf celui mis à pied, qui se présente au travail selon les dispositions de la clause 15.02 ou 15.03, a droit à une rémunération équivalente à cinq (5) heures de travail rémunérées à son taux de salaire effectif s'il accepte d'exécuter tout autre genre de travail qui pourrait être exigé de lui lorsque son travail régulier ou le travail normalement assigné n'est pas disponible. Cependant, s'il refuse tel autre genre de travail ou s'il quitte volontairement le travail après avoir avisé le Directeur, il n'a droit qu'à une rémunération égale aux heures travaillées.

17.02 Tout salarié qui est entré au travail selon les dispositions de 15.02 ou 15.03 et qui est rappelé au travail le jour même, est rémunéré avec un minimum de trois heures et demi (3 1/2) à son taux de salaire effectif majoré de 50% et, par la suite, à son taux de salaire effectif majoré de 100%.

ARTICLE 18:00 PRIME DE NUIT

18.01 Une prime de quarante cents (\$0.40) l'heure est versée à tout salarié assigné à une deuxième équipe (équipe de nuit). Cette prime s'ajoute au taux de salaire effectif du salarié.

18.02 Pour l'assignation des salariés aux équipes de nuit, l'Employeur tient compte de l'ancienneté, c'est-à-dire que la préférence de travailler sur l'équipe de jour est donnée aux salariés ayant le plus d'ancienneté.

ARTICLE 19:00 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

19.01 Aucun salarié, à l'exception du gardien de nuit, ne peut être requis de travailler le dimanche et les jours fériés payés.

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

- 1) Le Jour de l'An;
- 2) Le 2 janvier;
- 3) Vendredi Saint;
- 4) Le Lundi de Pâques;
- 5) La St-Jean Baptiste;
- 6) La Confédération;
- 7) La Fête du Travail;
- 8) L'Action de Grâces;
- 9) Le Jour de Noël;
- 10) Le 26 décembre.

19.03 Cependant, advenant une proclamation des autorités fédérales ou provinciales changeant l'observance de l'un de ces jours fériés sus-mentionnés, le jour férié ainsi changé est reporté au jour fixé par ladite proclamation.

- 19.04 Les jours fériés payés sont rémunérés au taux de salaire effectif du salarié et pour l'équivalent du nombre d'heures de la journée régulières de travail du salarié, tel que prévu à l'article 15:00.
- 19.05 Pour avoir droit à la rémunération des jours fériés payés, le salarié doit avoir complété sa période de probation et doit être au travail le jour ouvrable précédant un jour férié ou le jour ouvrable suivant le jour férié. Toutefois, si tel salarié est en absence autorisée par le représentant patronal ou s'il est absent à cause d'un accident du travail ou encore à cause d'une maladie et d'un accident (autre qu'un accident du travail) justifiés par un certificat médical, ou pour une absence prévue à la convention aux clauses 7.02, 7.03, 20.12, 20.13, 20.15 le salarié a quand même droit auxdits jours fériés payés, sauf dans le cas de grève ou lock-out.
- Si un salarié est mis à pied entre le 1er décembre et le 3 janvier, il a quand même droit aux jours chômés et payés compris durant cette période.

ARTICLE 20:00 CONGÉS ANNUELS ET CONGÉS SPÉCIAUX

- 20.01 Tout salarié, ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année a droit à un congé continu, dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de service, rémunéré au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant cette période mais avec un maximum de dix (10) jours.

20.02

- a) Tout salarié, ayant un (1) an et moins de trois (3) ans de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines de congés annuels payés, rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le premier mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année en cours.
- b) Tout salarié, ayant trois (3) ans et moins de six (6) ans de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines de congés annuels payés, rémunérées au taux de cinq pour cent (5%) du salaire gagné entre le premier (1er) mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année en cours.
- c) Tout salarié, ayant six (6) ans et moins de onze (11) ans de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congés annuels payés, rémunérées au taux de six et demi pour cent (6.5%) du salaire gagné entre le premier (1er) mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année en cours.
- d) Tout salarié, ayant onze (11) ans et plus de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congés annuels payés, rémunérées au taux de sept et demi pour cent (7.5%) du salaire gagné entre le premier (1er) mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année en cours.

20.03

Calcul de l'indemnité des congés annuels payés

1. À la fin de chaque semaine, l'Employeur doit créditer à chacun de ses salariés une somme équivalente à la rémunération des congés annuels payés.
2. Telle rémunération créditée, est calculée sur le montant de salaire effectif brut de la semaine au pourcentage établi au présent article.
3. Aux fins du calcul des déductions imposées par les lois fédérales et provinciales, le montant des congés annuels doit être ajouté au salaire hebdomadaire du salarié.

20.04

Le montant de l'indemnité de congés annuels crédité et accumulé suivant les dispositions du présent article, est la propriété du salarié et telle indemnité lui est versée avant son départ pour son congé annuel payé, proportionnellement à la durée de ses vacances.

20.05

Toutes déductions applicables sur le montant de rémunération de congés annuels qui n'ont pas été faites sur le salaire hebdomadaire du salarié sont alors déduites du montant à verser.

20.06

Prise de congés annuels payés

Tous les salariés doivent prendre leurs congés annuels payés ou partie de leurs congés annuels payés, pendant la période estivale de congés annuels payés stipulés au décret, ordonnance ou convention collective relative à l'Industrie de la Construction dans la Province de Québec.

20.07

Les semaines de congés annuels non prises au cours de la période estivale de congés annuels de l'Industrie de la Construction sont prises entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante, au choix du salarié par ordre d'ancienneté, à condition cependant qu'il n'y ait pas plus de dix pour cent (10%) des salariés d'une même occupation en vacances à la fois pour les occupations groupant plus de dix (10) salariés et pas plus d'un (1) à la fois pour celles groupant moins de dix (10) salariés.

20.08

Il est loisible à tout salarié de prendre une (1) semaine de congé additionnelle et non payée après avoir obtenu la permission du Directeur ou de son remplaçant autorisé au moins quinze (15) jours à l'avance.

20.09

Choix des congés annuels et affichage

Le choix par ancienneté des congés annuels autres que ceux prévus à la clause 20.06 se fait dans les trente (30) jours précédant le 1er avril de chaque année. À défaut par le salarié d'avoir au cours du mois de mars exprimé son choix, le Directeur ou son remplaçant autorisé lui assigne la ou les périodes où le salarié est tenu de prendre ses congés annuels. La liste des congés annuels des salariés doit être affichée à compter du 15 avril.

Si un salarié, à l'occasion de sa mise à pied, a réclamé et reçu paiement de la rémunération des congés annuels alors accumulés à son crédit, tel salarié doit quand même faire son choix de congés annuels comme s'il n'avait pas reçu tel paiement. Cependant, l'Employeur ne lui verse alors, s'il y a lieu, que le solde de la rémunération à laquelle il a droit pour ses congés annuels payés.

20.10 Si un jour férié payé auquel a droit le salarié coïncide avec la période de congés annuels qu'il a choisie, celui-ci a droit à une journée additionnelle de congé rémunérée à son taux de salaire effectif pour le nombre d'heures prévues dans la convention pour une journée régulière de travail. Cependant, le salarié peut se faire rémunérer pour ces jours fériés payés ou prolonger la durée de son congé annuel, suivant son choix exprimé au Directeur.

20.11 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit aux bénéfiques des jours de congés annuels payés accumulés jusqu'à la date de son départ conformément au présent article.

20.12 Congés spéciaux

Tout salarié a droit aux congés sociaux suivants:

- a) À l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
- b) À l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, ou de sa soeur: trois (3) jours consécutifs pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, soit la journée des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent, ou le jour qui précède et celui qui suit.
- c) À l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, deux (2) jours; de son beau-frère ou de sa belle-soeur, un (1) jour pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables entre le décès et les funérailles inclusivement.

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

Ces jours de congés prévus aux paragraphes a), b), c) et d) ci-dessus, ne sont rémunérés aux taux de salaire effectif du salarié pour ses heures régulières de travail qu'à la condition que le salarié ait complété sa période de probation.

Aucune remise n'est versée pour des décès survenus pendant que le salarié prend ses congés annuels payés.

Il est convenu qu'une preuve suffisante du décès doit être fournie par le salarié à l'Employeur.

20.13

Congé de mariage

Tout salarié, ayant complété sa période de probation, a droit à trois (3) jours ouvrables de congé à l'occasion de son mariage. L'Employeur rémunère ce salarié à raison du salaire effectif du salarié multiplié par le nombre d'heures régulières de ses journées de travail.

20.14

L'Employeur doit créditer à tout salarié ayant complété sa période de probation une somme équivalente à deux pour cent (2%) de ses gains bruts. Cette somme est créditée à chaque semaine, elle constitue une réserve qui sera utilisée pour rémunérer un salarié qui doit s'absenter de son travail pour maladie.

20.14 (suite) Le jour de l'absence, le salarié est rémunéré, seulement si la réserve est suffisante pour constituer au moins la rémunération d'une journée régulière de travail. Pour obtenir le remboursement d'une journée d'absence pour maladie, le salarié doit, le jour même de son absence au travail communiquer avec l'Employeur pour l'informer qu'il est malade.

Ces jours de congé sont strictement pour fins de maladie ou d'accident en dehors du travail. Sur demande, le salarié doit fournir à ses frais un certificat médical.

Le 1er novembre de chaque année, le salarié peut réclamer le remboursement des sommes accumulées à son crédit et non utilisées.

20.15 L'Employeur verse, sur production de preuve à cet effet, à tout salarié choisi pour être juré, la différence entre son salaire pour une journée régulière de travail (9 heures de travail) et le montant que ce dernier reçoit comme juré, et ce, pour tous les jours ouvrables où le salarié doit s'absenter de son travail pour cette raison.

ARTICLE 21:00 MESURES DE SÉCURITÉ

21.01 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.

ARTICLE 22:00 ACCIDENT DE TRAVAIL

22.01 Tout salarié subissant une blessure à son travail, doit se présenter au préposé aux premiers soins. Celui-ci mande un médecin si l'état du salarié le nécessite et voit au transport du blessé à l'hôpital, par ambulance, s'il y a lieu, et 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 si nécessaire être accompagné d'une autre personne ou du préposé aux premiers soins.

22.02 Rapports d'accidents  
Tout accident de travail doit être rapporté, le jour même, au préposé aux premiers soins, 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.

22.03 Rémunération de l'accidenté

- a) Lorsqu'un salarié subit un accident du travail, il est compensé pour le jour ouvrable non compensé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.
- b) Tout salarié, qui à la suite d'un accident du travail, doit se présenter chez le médecin ou à l'hôpital, pour recevoir des traitements, peut à cette fin s'absenter de son travail, sans perte de salaire, après en avoir avisé le Directeur et informer l'expéditeur, par téléphone, avant de quitter le bureau du médecin ou l'hôpital, s'il peut ou désire continuer ou non son travail.

22.04

Choix du médecin

Sous réserve des dispositions de 22.01, dans tous les cas où un salarié est victime d'un accident au travail, l'Employeur lui fournit le médecin de son choix dès qu'il est en état de faire connaître son choix.

ARTICLE 23:00 CONDITIONS GÉNÉRALES

23.01

- a) L'Employeur fournit gratuitement aux salariés un habit de pluie et une paire de gants de caoutchouc. Ces habits et gants sont remplacés lorsque nécessaire mais jamais plus souvent qu'une fois par année, dans le cas de l'habit de pluie et de deux (2) fois par année dans le cas des gants de caoutchouc. Le salarié qui ne rapporte pas l'habit ou les gants lors de l'échange ou lors de son départ de la Compagnie, doit en payer le prix d'achat.
- b) L'Employeur fournit gratuitement aux salariés et entretient à ses frais tout vêtement spécial ou équipement sécuritaire dont il exige le port ou l'usage.

Le remplacement d'un tel vêtement spécial ou équipement sécuritaire se fait aux frais de l'Employeur, sauf si le salarié les perd, dans lequel cas ce dernier les remplace à ses frais. Le port du chapeau de sécurité est obligatoire durant les heures de travail pour tous les salariés sans exception. Les bottines de sécurité sont aux frais du salarié.

23.02

Salle de repas

L'Employeur fournit une salle convenable, salubre, éclairée et chauffée pour permettre aux salariés d'y prendre leur repas ainsi que leurs collations prévues à la convention. Elle est pourvue de tables et de chaises ou bancs en nombre suffisant pour accommoder les salariés ainsi que d'un poêle et un réfrigérateur.

La salle d'attente des conducteurs de bétonnières et de camions doit être munie d'un système de ventilation et d'aération. Cette salle doit être nettoyée tous les jours, par les salariés au travail, pendant leur temps libre.

23.03

L'Employeur fournit gratuitement l'eau potable réfrigérée à ses salariés à l'usine de béton ainsi qu'au garage.

23.04

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.

23.05

Les chambres de toilette doivent être propres et nettoyées tous les jours, par les salariés au travail pendant leur temps libre, et par l'Employeur au moins une (1) fois par semaine.

23.06

État de la machinerie, de l'équipement et de l'outillage

1. Si un salarié considère que la machinerie, l'outillage ou l'équipement dont il doit se servir ne peut être utilisé avec sécurité il doit en informer le Directeur. Ce dernier conjointement avec le salarié intéressé détermine s'ils peuvent être utilisés avec sécurité. Si les deux ne sont point d'accord, la

23.06 (suite)

question est soumise au Directeur de l'Entretien des Équipements qui, après consultation auprès du mécanicien décide si la machinerie, l'outillage ou l'équipement peut être utilisé de façon sécuritaire, et, dans ce cas, le Directeur de l'Entretien des Équipements assume la responsabilité de sa décision.

2. Aussitôt que tel équipement, machinerie ou outillage a été déclaré insécuritaire par le Directeur ou par le Directeur de l'Entretien des Équipements, aucun autre salarié ne peut être requis de les utiliser tant et aussi longtemps que les réparations pour les rendre sécuritaires n'ont pas été effectuées.

23.07

Camions défectueux ou en réparation

- a) L'Employeur peut confier au conducteur dont le camion est défectueux ou en réparation, un camion disponible ou s'il y consent un autre genre de travail.
- b) Si le conducteur dont le camion est en réparation fait un autre travail, son ancienneté ne joue point à son entrée au travail ni à sa sortie.
- c) Si l'Employeur n'a pas de camion disponible ou si le salarié n'est pas qualifié pour conduire un camion disponible ou s'il refuse de faire tel autre travail, sa journée de travail se termine à ce moment-là.

- 23.07 (suite) d) L'Employeur ne peut soustraire à la cédule d'entrée au travail un conducteur qui normalement devait entrer à son travail régulier ou arrêter un conducteur de travailler sur un camion pour rendre ce camion disponible.

23.08

Poinçon

- a) Tout salarié doit personnellement poinçonner sa carte de temps.
- b) Aucune inscription relative au temps autre que celle enregistrée par l'horloge de poinçon n'est valide à moins d'être inscrite et initialée par le Directeur.
- c) Aucun salarié, couvert ou non par le certificat d'accréditation, n'a le droit de poinçonner la carte de temps d'un autre employé.

23.09

Sous-contrat

L'Employeur peut confier par contrat l'exécution d'une partie quelconque de son travail régi par le certificat d'accréditation en autant que ce sous-contrat n'ait pas pour but d'entraîner la suspension, la mise à pied ou le congédiement de salariés de l'Employeur ou de restreindre la juridiction du certificat d'accréditation.

23.10

Frais de pension et de repas

Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, est appelé à effectuer un voyage au siège social à Québec ou à tout autre endroit situé à plus de quatre-vingt (80) kilomètres du centre d'opération de Rock Forest, a droit de prendre un repas à toutes les cinq (5) heures et le

23.10 (suite) coût du repas lui est remboursé, sur production de pièces justificatives, à raison de \$3.00 pour le déjeuner et de \$6.00 chacun pour le dîner et le souper.

De plus, l'Employeur accorde une demi-heure (1/2) rémunérée pour la prise de chaque repas. L'Employeur acquitte aussi les frais de transport et de logement que pourrait nécessiter une telle affectation, s'il ne met pas lui-même ses facilités à la disposition de l'employé concerné.

ARTICLE 24:00    ENTRETIEN DES UNITÉS

24.01            Les conducteurs de bétonnières doivent à la fin de la journée de travail, faire les travaux suivants, si l'unité a servi:

- a) le plein de carburant des réservoirs;
- b) le rinçage et le nettoyage de la partie arrière de la bétonnière;
- c) garer à l'endroit désigné, leur unité;
- d) faire rapport écrit de l'état de l'unité et aviser le Directeur des troubles décelés sur l'unité ou remettre le rapport au bureau, si aucun trouble n'y est indiqué.

Pour ces travaux, ceux-ci reçoivent une rémunération basée sur leur taux de salaire effectif qui s'applique comme suit : 1/2 heure pour toute unité.

- 24.02 Tout salarié ayant complété à la satisfaction du Directeur les travaux prévus à la clause 24.01 peut quitter le travail sans que sa rémunération prévue pour ces travaux ne soit affectée ou diminuée.
- 24.03 Le conducteur du véhicule est tenu de faire le changement de roues de son unité sauf dans le cas d'un salarié qui atteste par un certificat médical son incapacité d'exécuter ce travail.
- 24.04 Rinçage de bétonnières  
Le système à l'eau chaude mis à la disposition des conducteurs de bétonnières pour rincer leur bétonnière, à la fin de leur journée de travail doit être muni d'un dispositif de sécurité.

ARTICLE 25:00 ASSURANCE GROUPE

- 25.01 L'Employeur convient de maintenir l'assurance-groupe actuellement en force avec tous ses bénéficiaires.
- 25.02 Tout salarié, désireux de se prévaloir de l'assurance-groupe de l'Employeur, remplit une formule d'application et, s'il est accepté, l'Employeur défraie soixante-dix pour cent (70%) de la prime et le salarié trente pour cent (30%) de la prime, laquelle est acquittée par l'Employeur.
- 25.03 L'Employeur retient de la paie hebdomadaire du salarié la contribution que tel salarié doit payer.

25.04 L'Employeur continue de payer la prime mensuelle d'assurance-groupe, à l'exclusion de la prime pour bénéficiaires d'indemnité hebdomadaire dans le cas de mise à pied, pour le salarié absent du travail pour cause d'accident, de maladie, d'accident du travail, ou de mise à pied, si le salarié désire demeurer assuré.

À son retour au travail, après entente avec le service de la paie, le salarié rembourse alors à l'Employeur sa part de la prime qu'il n'a pas payée durant son absence.

25.05 L'Employeur remet à tout salarié participant à l'assurance-groupe un livret décrivant les bénéficiaires de la police d'assurance-groupe et l'avise si des modifications y sont apportées au cours de la convention.

ARTICLE 26:00 DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention prend effet le jour de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 septembre 1988.

26.02 À partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation de la future convention collective, sous réserve des droits à la grève et au 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.

ROCK FOREST, ce neuvième jour du mois d'octobre 1985.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CSD)  
SECTION BÉTON DE L'ESTRIE

BÉTON DE L'ESTRIE  
(Division de Ciment St-Laurent Inc.)

*Denis Duguay*  
*Paul Bibeau*  
*Plis*

*Macquer Pilon*  
*Vatour Iris*  
*Raymond Giroux*

APPENDICE "A"OCCUPATIONS ET TAUX HORAIRES DE SALAIRE

	Taux au <u>30-09-85</u>	Taux ajus- tés au <u>01-10-85</u>	\$ 0.45 <u>01-10-85</u>	\$ 0.45 <u>01-10-86</u>	\$ 0.50 <u>01-10-87</u>
Conducteur de bétonnière	\$ 12.05	12.05	12.50	12.95	13.45
Opérateur aux balances	\$ 12.55	12.55	13.00	13.45	13.95
Mécanicien	\$ 12.15	12.30	12.75	13.20	13.70

NO.	NOM	CLASSIFICATION	EMBAUCHAGE ANCIENNETE	
55001	DUQUETTE, Denis	Peseur	28-07-75	28-07-75
53002	BIBEAU, Paul	Conducteur de bētonniēre	28-07-75	28-07-75
53003	SIMARD, Rock	Conducteur de bētonniēre	28-07-75	28-07-75
53004	LECOURS, Adrien	Conducteur de bētonniēre	07-08-75	07-08-75
53005	DOSTIE, Olida	Conducteur de bētonniēre	08-08-75	08-08-75
53008	GOULET, Richard	Conducteur de bētonniēre	23-02-76	23-02-76
53013	TREMBLAY, Paul	Conducteur de bētonniēre	21-04-76	21-04-76
53014	GODBOUT, Daniel	Conducteur de bētonniēre	21-04-76	21-04-76
51017	COTE, Robert	Mēcanicien	25-03-77	25-03-77
53016	DESROCHERS, Emile	Conducteur de bētonniēre	24-08-78	24-08-78
53030	TREPANIER, Denis	Conducteur de bētonniēre	28-08-81	28-08-81
53049	TREPANIER, Yves	Conducteur de bētonniēre	14-09-81	14-09-81
53051	RIVARD, Guy	Conducteur de bētonniēre	09-05-83	09-05-83
53053	HOUDE, Pierre	Conducteur de bētonniēre	06-06-83	06-06-83
53055	LEMAY, Michel	Conducteur de bētonniēre	11-06-84	11-06-84
53056	JACQUES, J.-Marie	Conducteur de bētonniēre	13-07-84	13-07-84

ANCIENNETE PAR CLASSIFICATION

9 Octobre 1985

NO.	NOM	EMBAUCHAGE	ANCIENNETE
	<u>PESEUR</u>		
55001	DUQUETTE, Denis	28-07-75	28-07-75
	<u>MECANICIEN</u>		
51017	COTE, Robert	25-03-77	25-03-77
	<u>CONDUCTEUR DE BETONNIERE</u>		
53002	BIBEAU, Paul	28-07-75	28-07-75
53003	SIMARD, Rock	28-07-75	28-07-75
53004	LECOURS, Adrien	07-08-75	07-08-75
53005	DOSTIE, Olida	08-08-75	08-08-75
53008	GOULET, Richard	23-02-76	23-02-76
53013	TREMBLAY, Paul	21-04-76	21-04-76
53014	GODBOUT, Daniel	21-04-76	21-04-76
53016	DESROCHERS, Emile	24-08-78	24-08-78
53030	TREPANIER, Denis	28-08-81	28-08-81
53049	TREPANIER, Yves	14-09-81	14-09-81
53051	RIVARD, Guy	09-05-83	09-05-83
53053	HOUDE, Pierre	06-06-83	06-06-83
53055	LEMAY, Michel	11-06-84	11-06-84
53056	JACQUES, Jean-Marie	13-07-84	13-07-84