

'82 SEP 17 10 08

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE

DU 15 AVRIL 1982 AU 15 AVRIL 1984

ENTRE:

FRANKI CANADA LIMITEE  
SECTION USINE - PIEUX PREFABRIQUES EN BETON  
1320 BOULEVARD GRAHAM,  
VILLE MONT-ROYAL, QUE.  
H3P 2C4

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
TRAVAILLEURS UNIS DES INDUSTRIES DU  
CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE,  
LOCAL 448

A.F.L. - C.I.O. - C.I.C.

COPIE CONFORME

BUT DE LA CONVENTION:

La Compagnie et le Syndicat ont fait cette convention collective de travail dans la Cité de Laval, Québec, dans le but d'enregistrer les termes et conditions d'emploi résultant de la négociation. Ces termes et conditions devront être observés par les parties aux présentes.

L'intention des parties à cette convention collective est de promouvoir et de maintenir les relations ordonnées et harmonieuses ainsi que la collaboration étroite qui existent actuellement entre la Compagnie et les salariés de son usine située dans la Cité de Laval, Québec.

Il est convenu par les parties que l'objet de cette convention collective est de protéger les meilleurs intérêts de la Compagnie et de ses salariés. Les deux parties se conformeront à cette convention collective, dont le but est de régler à l'amiable les différends qui pourront surgir de temps à autre et menacer la paix industrielle.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur en vertu du certificat accordé le 22 mars 1967 et modifié le 8 avril 1971 par la Commission des Relations de Travail de Québec pour représenter:

" Tous les salariés au sens du Code du Travail affectés à la fabrication des pieux en béton travaillant à l'usine située au 689 boulevard St-Martin, Ville de Laval."

- 1.02 Le terme "salarié" tel qu'utilisé dans cette convention collective inclura tous les salariés affectés à la fabrication des pieux en béton à l'usine située au 689 boulevard St-Martin, Ville de Laval, mais exclura les employés de bureau, les employés cléricaux, les contremaitres et tous ceux au-dessus.

#### ARTICLE 2 - DISCRIMINATION

- 2.01 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de discrimination contre aucun salarié parce qu'il est membre du Syndicat ou à cause de ses activités dans le Syndicat. Le Syndicat accepte de ne pas faire de discrimination ou de ne pas intimider les salariés.
- 2.02 Le Syndicat accepte de ne pas distribuer de littérature ou de ne pas transiger les affaires du Syndicat sur la propriété de la Compagnie, excepté lorsqu'autorisé par cette convention collective.

#### ARTICLE 3 - FONCTION DE LA GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à la Compagnie:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
  - b) d'embaucher, congédier, classifier, diriger, transférer, promouvoir, hausser en grade, déchoir, suspendre, mettre à pied, rappeler et discipliner les salariés.

3.01 et

- c) en général, de gérer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, la sorte et l'emplacement des machines et des outils, les procédés de fabrication, de technique et de dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et des pièces à être incorporés dans ses produits et l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations et tous les autres points concernant les opérations de la Compagnie, lesquels ne sont pas spécifiquement mentionnés dans cette convention.

3.02 La Compagnie convient que ces fonctions seront exercées de façon compatible et sujette aux dispositions de cette convention.

#### ARTICLE 4 - ASSEMBLEES

4.01 Dans le but de négocier une convention collective de travail entre la Compagnie et le Syndicat, concernant toute affaire relevant d'une négociation collective avec ses salariés, le Syndicat sera représenté par un comité formé d'un maximum de deux (2) salariés dont les noms seront soumis à la Compagnie par le Syndicat, par écrit, et qui pourront, lors de telles négociations, être accompagnés et assistés par un représentant officiel du Syndicat International des Travailleurs Unis des Industries du Ciment, de la Chaux et du Gypse. Les membres du comité seront payés à leur taux régulier si le temps utilisé à cette fin survient pendant leurs heures d'équipe.

ARTICLE 5 - EMPLOI, PROMOTIONS ET ANCIENNETE

5.01 L'ancienneté d'un salarié sera déterminée par la longueur de son service continu avec la Compagnie. Les nouveaux salariés seront en probation, sans droit d'ancienneté, durant les premiers soixante (60) jours de calendrier de leur emploi et après, ils auront droit à l'ancienneté complète à partir de la date de leur emploi. Jusqu'à ce que le salarié ait complété cette période de probation de soixante (60) jours, il sera considéré comme en probation et il sera sans droit d'ancienneté et sujet à être renvoyé sans recours à la procédure des griefs.

5.02 Dans tous les cas de promotion, mise à pied excédant une (1) semaine de calendrier et de rappel, la Compagnie devra considérer les facteurs suivants, et lorsque les facteurs (b) et (c) sont relativement égaux en ce qui concerne deux (2) ou plusieurs salariés, l'ancienneté devra prévaloir:

- a) l'ancienneté sur la base de l'usine;
- b) les qualifications, l'expérience et l'habileté d'un salarié à faire le travail;
- c) la condition physique.

5.03 Un salarié cessera d'avoir des droits d'ancienneté et son statut de salarié avec la Compagnie sera terminé pour toutes fins, si:

5.03

- a) Il quitte volontairement la Compagnie;
- b) Il est congédié pour juste cause;
- c) Il est mis à pied par la Compagnie pour une période consécutive plus longue que son service continu avec la Compagnie ou pour plus de douze (12) mois consécutifs, le délai le plus long s'appliquant;
- d) Il est absent de son travail plus longtemps qu'un congé d'absence accordé par la Compagnie;
- e) Il fait défaut de retourner au travail en dedans de trois (3) jours, après qu'un avis de retourner au travail a été posté, par lettre recommandée, à sa dernière adresse enregistrée avec la Compagnie;
- f) Il est absent de son travail pour trois (3) jours ou plus sans explication satisfaisante. Le salarié devra aviser la Compagnie par téléphone ou autrement le premier jour de son absence, afin que la Compagnie puisse prendre les mesures nécessaires pour le remplacer. Si son absence est due à la maladie et dure trois (3) jours ou plus, la Compagnie pourra demander un certificat médical ou un examen médical du salarié par le médecin de la Compagnie, aux frais de la Compagnie.

5.04

Sauf tel que mentionné au paragraphe 5 ci-dessous, tous les emplois vacants et nouveaux emplois créés devront être affichés pour une période de trois (3) jours dans tous les départements, de façon à donner l'opportunité à tout salarié de faire une demande pour tels emplois au Directeur de l'entrepôt. L'affiche devra indiquer l'endroit, la description, la classification, le taux de paie et les heures de travail. Des copies de toutes les affiches devront être fournies au délégué du Comité du Syndicat. Ces demandes devront être considérées par le Directeur de l'entrepôt en conformité avec le paragraphe 2 de cet article et son choix fait en conséquence. Dans le cas où l'appliquant senior n'est pas choisi, le Comité du Syndicat devra avoir l'opportunité de discuter le choix avec le Directeur de l'entrepôt.

5.05

Tout salarié accepté pour un emploi vacant ou une nouvelle position devra être en probation pour une période de vingt-huit (28) jours et s'il est trouvé qu'il est incompetent en tout temps durant cette période de probation, à l'estimation de la Compagnie, il devra être réinstallé dans son ancienne occupation et un autre choix devra être fait de la même manière. La Compagnie se réserve le droit de placer temporairement un homme dans une telle position jusqu'à ce que la position ait été remplie à la satisfaction de l'employeur, conformément au paragraphe 5.04 de cet article.

5.06

Un salarié mis à pied n'aura aucun statut en vertu de cette convention collective, sauf tel que prévu spécifiquement aux présentes.

5.07

Pour tout travail qui est ordinairement exécuté par les membres de l'unité de négociation, ceux-ci auront priorité sur toute personne de chantier. Par ailleurs, les directeurs et les personnes non inclus dans l'unité de négociation ne devront pas, dans des conditions normales, faire du travail qui est ordinairement exécuté par les membres de l'unité de négociation, l'exécution duquel diminuerait le pouvoir de gain du salarié. Ceci ne s'appliquera pas lorsque le directeur ou telle personne est engagé dans:

- a) l'entraînement des salariés;
- b) l'exécution d'un travail expérimental;
- c) l'assistance d'un salarié pour une brève durée;
- d) l'exécution d'un travail qui est requis dû à une condition d'urgence;
- e) l'exécution d'un travail qui en soit ne justifie pas l'engagement d'un salarié à plein temps ou sur une base permanente.

5.08

En dedans d'un mois suivant la signature de cette convention collective, des listes d'ancienneté montrant les services de chaque salarié seront affichées par la Compagnie sur une base continue. La date d'ancienneté de chaque salarié sera présumée correcte à moins qu'elle ait été contestée en vertu des dispositions de la procédure des griefs durant les trente (30) premiers jours d'affichage. Une copie des listes d'ancienneté sera fournie au Syndicat et sera renouvelée tous les 6 mois.

- 5.09 Il est du devoir des salariés d'aviser la Compagnie promptement par écrit, de tout changement d'adresse; si un salarié manque de le faire, un avis envoyé par la Compagnie, par poste recommandée, à la dernière adresse connue, sera considéré comme ayant été reçu par le salarié.

#### ARTICLE 6 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 6.01 La Compagnie convient de fournir des tableaux d'affichage dans les départements à être utilisés exclusivement par les officiers de l'Union aux fins d'afficher des avis dans l'intérêt mutuel du Syndicat et de la Compagnie. Ces avis devront porter le sceau du Syndicat et la signature de ses propres officiers et seront soumis au Directeur de l'entrepôt pour approbation avant l'affichage.

#### ARTICLE 7 - HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- 7.01 Les heures régulières de travail seront huit (8) heures et demi (1/2) par jour, du lundi au vendredi inclusivement, quarante-deux (42) heures et demi (1/2) par semaine, ou autrement après entente mutuelle avec les membres inclus dans l'unité de négociation.
- 7.02 La première équipe sera composée de huit (8) heures et demi (1/2) par jour, du lundi au vendredi. La première équipe sera de 7:00 à 12:00 heures et 12:30 à 16:00 du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.03 Temps et demi (1½) sera payé pour tout temps supplémentaire qui excédera la cédule des heures journalières, et pour toutes les heures travaillées le samedi. Les salariés qui seront appelés à travailler en excès de leurs heures cédulées dans toute semaine, ne peuvent être mis à pied durant leurs heures régulières cédulées de travail pour égaliser le temps supplémentaire à moins d'entente mutuelle avec le ou les salariés et le Directeur de l'Entrepôt.

- 7.04 Le temps supplémentaire dans les divers départements sera également divisé parmi les salariés permanents de ces départements respectifs en autant qu'il est pratique de ce faire.
- 7.05 Lorsqu'un salarié s'est rapporté à son équipe régulière, et qu'on ne lui a pas dit de ne pas se rapporter, on devra lui donner du travail pour au moins quatre (4) heures.
- 7.06 Lorsque du travail dans une classification de paie plus élevée est requis pour un salarié pour plus de deux (2) heures, il devra recevoir le taux de salaire le plus élevé, pourvu qu'il puisse exécuter le travail assigné. Si on lui demande de prendre temporairement la place d'un autre salarié recevant un taux de salaire plus bas, son taux de salaire ne devra pas être changé. Cependant si un salarié est assigné ou transféré à un emploi classé plus bas, pour accommoder la Compagnie, et qu'il y a du travail pour lui à son propre emploi, son taux ne sera pas changé.
- 7.07 Si on demande à un salarié de travailler durant la fermeture de l'entrepôt causé par un facteur hors du contrôle de la Compagnie, on lui paiera le taux de la classification de l'occupation à laquelle il est assigné pour toutes les heures travaillées durant ladite fermeture de l'entrepôt.
- 7.08 Si un travail de réparation ou un travail supplémentaire doit être fait durant une période de fermeture de l'entrepôt, ce travail sera distribué également parmi les salariés en conformité avec l'habileté des salariés à exécuter ce travail.

- 7.09 Rien dans cette convention collective ne doit être considéré comme une garantie par la Compagnie de fournir du travail.
- 7.10 Si un salarié travaille à l'entrepôt le samedi ou le dimanche, il sera assuré de cinq (5) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à cinq (5) heures de salaire au taux qui s'applique. Le dimanche, il sera payé temps double (2) de son taux simple.
- 7.11 Un salarié sur la première équipe aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et à une période de quinze (15) minutes l'après-midi, avec paie. Le montant de ces périodes de repos sera établi par la Compagnie.
- Un salarié sur la seconde équipe aura droit à une période de repas de 30 minutes avec paie, durant son équipe, à un moment désigné par la Compagnie.
- 7.12 Un salarié requis de travailler trois (3) heures supplémentaires ou plus, concurremment avec les huit (8) heures et demi (1/2) de travail de son équipe régulière, aura droit à une autre période de repas de vingt (20) minutes avec paie durant son équipe et la Compagnie devra lui donner une allocation de repas de \$3.50.
- 7.13 Un salarié appelé pour un travail d'urgence en dehors de ses périodes régulières de travail, aura droit d'être payé un minimum de deux (2) heures au taux de temps et demi (1½).

7.14 Les salariés poinçonneront leurs cartes de temps cinq (5) minutes avant la fin de leur équipe pour leur permettre de se nettoyer.

ARTICLE 8 - CONGES

8.01 Les salariés recevront huit (8) heures et demi (1/2) de paie à leur taux de temps régulier pour les onze (11) fêtes de l'entrepôt, sujet toutefois aux conditions mentionnées dans cet article. Les onze congés payés seront:

Le Jour de l'An	Le 1er juillet
Le lendemain du Jour de l'An	La fête du Travail
Le Vendredi Saint	Le Jour de l'Action de Grâces
La fête de la Reine Victoria	Le Jour de Noël
La Saint-Jean Baptiste	Le lendemain de Noël 1982 et suivants
Lundi de Pâques	

8.02 Tout salarié est éligible pour ce paiement s'il a trente (30) jours de service continu avec la Compagnie et y a travaillé son équipe régulière le jour de travail précédant immédiatement cette fête et, aussi, a travaillé son équipe régulière le premier jour de travail suivant cette fête. L'absence lors de l'un de ces jours, ou les 2, de ladite équipe de travail due à une maladie qui est justifiée, ou pour une cause satisfaisante au Directeur de l'entrepôt, n'invalidera pas le paiement du jour de congé à la condition que le salarié ait travaillé durant la période de paie durant laquelle la fête arrive.

8.03 Il est entendu que si un salarié qui a au moins trente (30) jours de service continu avec la Compagnie est mis à pied, il recevra sa paie pour Noël et le Jour de l'An si ces congés payés tombent à l'intérieur de la période de quinze (15) jours suivant immédiatement

- 8.03 la date de sa mise à pied et à l'intérieur de la période de quinze (15) jours précédant immédiatement son retour au travail à la Compagnie, et pour les neuf (9) autres congés payés mentionnés à l'article 8.01, il recevra sa paie si ces congés payés tombent à l'intérieur de la période de cinq (5) jours suivant immédiatement la date de sa mise à pied et à l'intérieur de la période de cinq (5) jours précédant immédiatement son retour au travail à la Compagnie.
- 8.04 Les jours de fête reconnus par la Compagnie sont les mêmes qu'indiqués à l'article 8.01.
- 8.05 Si un salarié est requis de travailler lors de l'un des jours de congés ci-haut mentionnés, il sera payé au taux de temps double (2) pour toutes les heures travaillées.
- 8.06 Si l'un des jours de fêtes ci-haut mentionnés tombe un dimanche, le lundi suivant sera observé comme jour de fête.
- 8.07 Tous les jours de fêtes commenceront à 0:01 a.m. à la date de ladite fête et se continueront pour une période de vingt-quatre (24) heures par la suite.
- 8.08 Si l'une des fêtes payées ci-haut mentionnées tombe durant les vacances du salarié, il recevra une compensation pour cette fête après entente mutuelle entre les parties, ou un jour supplémentaire en addition à sa vacance.

ARTICLE 9 - CONGÉS D'ABSENCE

- 9.01 Tous les congés d'absence seront sans paie sauf dans les cas prévus au paragraphe 9.7.
- 9.02 Toute application pour un congé d'absence devra être faite par écrit sur une formule fournie par la Compagnie et aucun congé d'absence ne devra être pris sans l'approbation officielle de la Compagnie. Les salariés absents à cause de maladie ou d'un accident, ou de la Loi des Accidents de Travail, seront automatiquement considérés comme étant en congé d'absence, pourvu que la maladie ou l'accident soit confirmé par un certificat médical, si la Compagnie le requiert.
- 9.03 Un salarié perdra ses droits d'ancienneté pour tout congé d'absence excédant trois (3) mois pour toutes raisons autres que la maladie ou un accident, à l'exception toutefois d'un emploi permanent avec le Syndicat. (Paragraphe 9.04 ci-dessous).
- 9.04 La Compagnie accordera un congé d'absence maximum d'une (1) semaine par année, plus tout temps raisonnable requis pour voyager, à pas plus de deux (2) représentants élus du Syndicat, en aucun moment, pour la conduite des affaires légitimes du Syndicat, en dehors des locaux de la Compagnie. Dans le cas où un salarié serait élu à une position permanente dans le Syndicat, ce qui pourrait nécessiter une absence plus longue qu'une (1) semaine, le cas sera considéré par la Compagnie et le Comité du Syndicat.
- 9.05 La Compagnie accordera un congé d'absence aux salariés qui devront assister à toute procédure de conciliation ou d'arbitrage. Il est convenu que le nombre de ces salariés devra être tenu à un minimum de façon à ne pas affecter l'opération efficace de l'usine.

9.06 Un congé d'absence pourra être prolongé par la Compagnie pour des raisons justifiables.

9.07 Congés de Deuil

Tout salarié éprouvé par le décès de son père, sa mère, son épouse, ses enfants et/ou ses beaux-enfants, aura droit à un congé d'absence de trois (3) jours qui n'excédera pas le jour des funérailles. Tout salarié éprouvé par le décès de son frère, sa soeur, son beau-père ou sa belle-mère, aura droit à un congé d'absence d'une journée qui devra être pris le jour des funérailles. Dans tous les cas, le jour ou les jours ainsi payés devront survenir lors des jours de travail normaux et le salarié devra assister aux funérailles.

ARTICLE 10 - VACANCES

10.01 La Compagnie accordera à ses salariés des vacances avec paie aux conditions suivantes:

Les salariés qui, au 1er mai de l'année, n'ont pas complété un (1) an de service continu avec la Compagnie, auront droit à des vacances avec paie, soit un (1) jour par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours; l'indemnité afférente est de 4% du salaire brut.

10.02 Les salariés qui au 1er mai de chaque année, ont complété un (1) an de service continu avec la Compagnie, auront droit à une vacance avec paie de deux (2) semaines sur la base de quatre pourcent (4%) de la rémunération pour la période de 12 mois se terminant avec la dernière période de paie avant le 1er mai de ladite année.

10.03 Les salariés qui, au 1er mai de l'année, ont complété deux (2) ans de service continu avec la Compagnie, auront droit à trois (3) semaines de vacances avec paie sur la base de six pourcent (6%) de la rémunération pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie au 1er mai de ladite année.

- 10.04 Les salariés qui, au 1er mai de l'année, ont complété dix (10) ans de service continu avec la Compagnie, auront droit à quatre (4) semaines de vacances avec paie sur la base de huit pourcent (8%) de la rémunération pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie au 1er mai de ladite année.
- 10.05 Le choix de la période de vacances sera basé premièrement sur la commodité de l'opération de l'usine et, deuxièmement, sur l'ancienneté du salarié. Les salariés ayant droit à trois (3) semaines de vacances ne pourront pas les prendre consécutivement, sauf à la discrétion de la Compagnie.
- 10.06 Les salariés recevront leur paie de vacances au début de leurs vacances.
- 10.07 Les vacances ne seront pas cumulatives et tout crédit de vacances devra être utilisé dans l'année en cours.

#### ARTICLES 11 - SALAIRES

- 11.01 L'échelle des salaires et de la classification des emplois attachée à la présente convention comme cédule "A" constitue une partie de cette convention et demeurera en vigueur pour la durée de cette convention collective.
- 11.02 Avant d'enlever un taux pour toute nouvelle classification d'emploi ou pour tout changement, la Compagnie discutera la question avec le comité du Syndicat.

ARTICLE 11 - MOUVEMENT DES SALAIRES

- 11.03 Tout nouveau salarié sera engagé à un taux inférieur de cinquante cents (0.50) l'heure du taux normal de travail et le taux d'engagement s'appliquera pour les premiers soixante (60) jours de l'emploi. A la fin de cette période, on lui donnera le taux de l'emploi pourvu qu'il puisse exécuter le travail normalement.

ARTICLE 12 - SECURITE ET SANTE

- 12.01 La Compagnie devra prendre des dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des salariés durant leurs heures de travail, et les salariés devront coopérer avec la Compagnie dans la promotion et le maintien d'un programme adéquat d'éducation et de sécurité.
- 12.02 Si un salarié est l'objet de mesures disciplinaires à la suite d'une infraction à une règle de sécurité, le degré des mesures disciplinaires mais non la règle de sécurité peut faire l'objet d'un grief.
- 12.03 La Compagnie fournira à ses salariés les bottes de caoutchouc, les gants, les imperméables et tout autre équipement pour s'acquitter de leurs tâches. Par ailleurs, pour les chaussures de sécurité, la Compagnie remboursera un montant fixe de \$20.00 et ce une fois par année seulement.
- 12.04 La Compagnie s'engage à arroser le terrain d'huile ou avec tout autre produit équivalent au moins une fois par année.
- 12.05 Un comité de sécurité sera formé, composé de deux salariés et deux représentants de la Compagnie. Ce comité sera chargé d'établir des règles de sécurité.

ARTICLE 13 - PROCEDURE DES GRIEFS

13.01 Les deux parties concernées par cette convention collective souhaitent que les plaintes des salariés ou les disputes entre le Syndicat et la Compagnie soient réglées aussitôt que possible. Cependant, aucun grief ne sera considéré s'il est soumis plus que six (6) jours de travail après l'occurrence du fait sur lequel il est basé. S'il y a une plainte, elle peut être soumise verbalement par le salarié avec son représentant du Syndicat à son contremaître dans un effort de la régler. Si cette plainte n'est pas réglée, elle devient le sujet d'un grief dans le sens de cet article et devra procéder suivant la procédure des griefs comme suit:

13.02

ETAPE 1

Le grief sera présenté par écrit au contremaître concerné par le délégué, accompagné par le salarié ou les salariés concernés, s'ils le désirent. Le contremaître concerné rendra sa décision par écrit, dans les trois (3) jours de travail suivant la réception dudit grief. A défaut d'un règlement, alors:

13.03

ETAPE 2

Dans les deux (2) jours de travail après la réception de la décision à l'ETAPE 1, le grief sera soumis au Directeur de l'Entrepôt, par le délégué du Syndicat. Le Directeur de l'Entrepôt rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours de travail suivant la réception dudit grief. Si aucune entente n'est survenue, alors:

13.04

ETAPE 3

Dans les trois (3) jours de travail suivant la réception de la décision à l'ETAPE 2, le grief sera soumis au Directeur de la Division ou son représentant. Dans les cinq (5) jours de travail suivant la réception dudit grief, ils entendront les représentations soumises par le président ou le vice-président du Syndicat accompagné par un représentant du Syndicat International ou un agent d'affaires du Syndicat. Toute personne qui peut contribuer au règlement du grief peut être présente, si l'une ou l'autre des parties le désire. Le Directeur de l'entrepôt peut être présent, si l'une ou l'autre des parties le désire. Le Directeur de la Division ou son représentant, rendra au Syndicat sa décision écrite dans les dix (10) jours de travail suivant la date d'une telle rencontre.

13.05

Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure ci-haut mentionnée, le cas peut être soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 14 des présentes. Cependant, si la demande d'arbitrage n'est pas faite dans les dix (10) jours de travail suivant la réception de la décision à la 3ème ETAPE, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

13.06

Tous griefs survenant directement entre la Compagnie et le Syndicat peuvent être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties de la 3ème ETAPE.

13.07

Les samedis, dimanches et jours de congés prévus à cette convention collective ne seront pas comptés pour déterminer le temps en dedans duquel toute action peut être prise ou complétée à chacun des stages de la procédure des griefs.

- 13.08 Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article sont de rigueur; toutefois, elles peuvent être prolongées en tout temps par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.
- 13.09 Toutes les décisions auxquelles en arriveront la Compagnie et les représentants du Syndicat à toute étape de la procédure des griefs, seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et le salarié ou les salariés en cause.
- 13.10 Les deux parties conviennent de se rencontrer à des moments commodes pour chacune d'elles, de temps à autre, comme il peut être nécessaire, afin de discuter des affaires découlant de l'interprétation ou de l'application de cette convention collective. A ces rencontres, le Syndicat peut être représenté par deux (2) salariés et il peut être assisté par un représentant officiel du Syndicat International des Travailleurs Unis des Industries du Ciment, de la Chaux et du Gypse.
- 13.11 Le Syndicat fournira à la Compagnie les noms des membres du comité des griefs qui sont autorisés à comparaître aux assemblées de griefs et la Compagnie paiera auxdits membres leur taux de temps simple pour le temps ainsi passé, mais ceci s'appliquera seulement lorsque ces assemblées auront lieu durant les heures de travail des membres impliqués du Comité.

#### ARTICLE 14 - ARBITRAGE

- 14.01 Les parties peuvent convenir à l'arbitrage par un seul arbitre, qui aura les mêmes droits et obligations qu'un conseil d'arbitrage de trois membres.

- 14.02 La partie qui soumet un grief à l'arbitrage le fera en avisant par écrit l'autre partie dans les dix (10) jours de travail de la réception de la réponse du Directeur de la Division ou son représentant et, au même moment, elle nommera un arbitre. Si un grief n'a pas procédé à l'arbitrage dans les dix (10) jours de travail de la réception de la réponse du Directeur de la Division ou son représentant, le grief sera considéré comme réglé.
- 14.03 Dans les cinq (5) jours de travail qui suivent, l'autre partie nommera un arbitre. Les deux arbitres ainsi nommés se rencontreront et tenteront d'en venir à une entente. S'ils ne peuvent le faire dans les cinq (5) jours de travail, ils essaieront d'en venir à une entente sur le choix d'un président de tribunal d'arbitrage impartial. S'ils ne peuvent s'entendre sur ce choix, alors on demandera au ministre de la Province de Québec de nommer un président du conseil d'arbitrage.
- 14.04 Aucun grief ne pourra être soumis à l'arbitrage avant d'être passé par toutes les étapes de la procédure des griefs et qui ne concerne pas une dispute quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des termes de cette convention collective. La décision majoritaire du conseil d'arbitrage sera finale et liera les deux parties et salariés concernés sujet, toutefois, à la clause suivante.
- 14.05 Le Conseil d'Arbitrage ne sera pas autorisé à prendre aucune décision qui serait en contradiction avec les dispositions de cette convention collective ou d'altérer, modifier, ajouter ou amender toute partie de cette convention collective.

- 14.06 Les dépenses pour les services du président du Conseil d'Arbitrage seront supportées conjointement par la Compagnie et le Syndicat.
- 14.07 Le Syndicat et la Compagnie conviennent de suivre fidèlement la procédure ci-haut mentionnée dans toute affaire de prétendue violation ou de fausses interprétations de cette convention collective.
- 14.08 Le Conseil d'Arbitrage devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de travail suivant l'audition du grief.

#### ARTICLE 15 - RENVOI ET SUSPENSION

- 15.01 La Compagnie a le droit d'imposer un renvoi ou une suspension, suivant les circonstances. La Compagnie avise par les présentes le Syndicat qu'elle adoptera la procédure suivante:
- a) Dans le cas d'une première offense mineure: un avertissement au salarié par le Directeur de l'entrepôt ou son assistant, suivant la situation;
  - b) Dans le cas d'une deuxième offense mineure: suspension sans paie pour une période de un à trois jours, suivant la gravité de l'offense;
  - c) Dans le cas d'une troisième offense mineure: suspension pour une longue période ou renvoi, suivant la situation;
  - d) Lorsqu'un salarié a complété douze (12) mois de bonne conduite, sans aucune offense mineure, ceci annulera toutes les offenses mineures précédentes qu'il peut avoir sur son record;
  - e) Dans le cas d'une offense majeure; seulement le renvoi.
- 15.02 Tout salarié qui croit avoir été injustement renvoyé ou suspendu peut présenter un grief à la 2ème ETAPE de la procédure des griefs, et, s'il n'y a pas de règlement, procéder à l'arbitrage tel que prévu dans la présente convention collective.

ARTICLE 16 - GREVES ET CONTRE-GREVES

- 16.01 La Compagnie de son côté. s'engage à ce qu'il n'y ait pas de contre-grève ou de menace à cet effet, et le Syndicat de son côté s'engage à ce qu'il n'y ait pas de grève, ralentissement, arrêt de travail ou autres interférences avec la production ou menaces à cet effet, durant la durée de la présente convention collective.
- 16.02 Tout salarié qui prend part à une grève, à un ralentissement ou à un arrêt de travail ou à toutes autres interférences avec la production, les livraisons ou réceptions, ou qui fait toute menace à cet effet, sera l'objet de mesures disciplinaires ou même de renvoi par la Compagnie, et le Syndicat accepte par les présentes de désavouer publiquement et officiellement de semblables actions par le salarié.
- 16.03 Les officiers du Syndicat s'engagent à faire tout leur possible afin de maintenir un esprit de collaboration entre les salariés et l'employeur, afin de maintenir un degré raisonnable d'efficacité parmi les salariés et afin d'essayer d'arrêter les absences au travail.

ARTICLE 17 - PRIME D'EQUIPE

- 17.01 Les salariés travaillant sur la seconde équipe seront payés une prime d'équipe de quinze (0.15) cents l'heure pour chaque heure travaillée. Le temps supplémentaire n'est pas payé sur la prime d'équipe et la prime d'équipe n'est pas incluse dans le calcul de la perte d'un jour de fête à l'usine. Un travailleur de jour qui est assigné à un travail d'équipe sur une base temporaire, qui n'est pas du temps supplémentaire, sera payé la prime d'équipe.

ARTICLE 18 - ACTIVITES SYNDICALES

- 18.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercion ou intimidation ne sera exercée par l'employeur et/ou le Syndicat ou leurs représentants respectifs, ou par les membres du Syndicat contre tout salarié à cause de ses activités syndicales, à cause de son adhésion ou sa non-adhésion à toute association ouvrière de bonne foi.
- 18.02 Il est également entendu que sur la propriété de l'employeur, il n'y aura aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale, ou aucune autre forme d'activités syndicales, sauf celles prévues par la présente convention collective.

ARTICLE 19 - PLAN D'ASSURANCE GROUPE

- 19.01 Tous les salariés couverts par cette convention collective seront obligés de participer au plan couvrant les frais supplémentaires d'hospitalisation, et médicaux de la compagnie d'assurance. La Compagnie paiera 100% des primes dudit plan.
- 19.02 Dans le cas de mise à pied, le salarié pourra choisir de payer la prime mensuelle entière pour le plan couvrant les frais supplémentaires d'hospitalisation, et médicaux, de façon à continuer sa couverture en vertu dudit plan, de la date de la mise à pied jusqu'à une période maximum de trois (3) mois par la suite.
- Pour pouvoir obtenir l'extension de cette couverture; le salarié, le jour de sa mise à pied, devra signer une formule spéciale indiquant son intention de continuer la couverture entièrement à ses propres dépens, Il devra aussi accepter de faire parvenir à FRANKI CANADA LIMITEE, le ou avant le troisième jour de chaque mois, le comptant ou un mandat postal

- 19.02 (suite) ou de banque pour payer la prime, à défaut de quoi, la couverture cessera automatiquement.
- 19.03 Tous les salariés couverts par cette convention participeront au plan d'assurance-salaire (weekly indemnity) avec la compagnie d'assurance. La Compagnie paiera 100% des primes dudit plan. L'indemnité hebdomadaire sera l'équivalent des prestations d'assurance-chômage sans dépasser 75% du salaire hebdomadaire du salarié et sera payable pour une durée maximum de 15 semaines selon les délais suivants:
- Accident: dès la première journée
  - Maladie: dès la quatrième journée
- Il est entendu que ce plan sera supplémentaire aux bénéfices offerts par la Commission d'Assurance Chômage.

#### ARTICLE 20 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 20.01 Tous les salariés devront demeurer membres du Syndicat en bonne et due forme, pour la durée de cette convention collective comme condition de leur emploi.
- 20.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en bonne et due forme du Syndicat, dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent le premier (1er) jour de son emploi.
- 20.03 Comme condition de leur emploi continu, tous les salariés couverts par cette convention collective et inclus dans l'unité de négociation, devront contribuer à un honoraire de cotisation équivalent à un montant établi par le secrétaire financier de ce Local, en conformité avec la constitution du Syndicat et ses règlements.

- 20.03 (suite) Cet honoraire deviendra exigible quand le salarié aura travaillé cinq (5) jours au cours d'un même mois.
- 20.04 Les déductions syndicales devront être déduites de la paie de chaque salarié et remises au secrétaire financier du Syndicat avec une liste des personnes de la paie desquelles telles déductions ont été faites. Cette remise du chèque sera faite dans quinze (15) jours du mois suivant la déduction.
- 20.05 Dans le cas d'un changement dans les déductions syndicales, un avis à cet effet signé par le secrétaire du Syndicat devra être envoyé à la Compagnie. Les déductions corrigées seront faites à partir du mois suivant.

#### ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

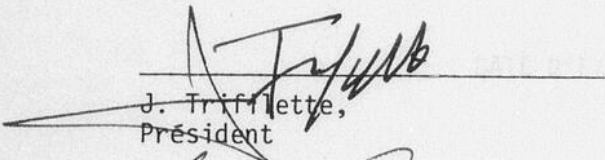
- 21.01 Cette convention collective commencera le 15 avril 1982 et restera en vigueur jusqu'au 15 avril 1984. L'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre partie un avis écrit de l'expiration ou de l'amendement dans une période de quatre-vingt-dix (90) à soixante (60) jours précédant l'expiration de toute date de renouvellement subséquente.
- 21.02 Les parties se rencontreront dans le but de négocier telle proposition dans les dix (10) jours de travail après que l'avis d'amendement aura été donné ou dans tout délai auquel les parties conviendront. Ces négociations ne se continueront pas au-delà de la date d'expiration de cette convention collective à moins que les parties conviennent mutuellement d'étendre cette période de négociations.

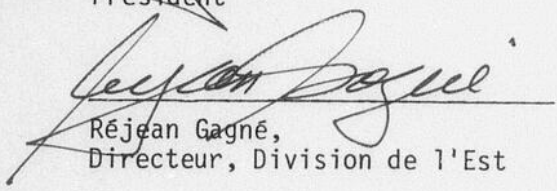
EN FOI DE QUOI les parties ont, par les présentes,  
signé cette Convention Collective par leurs officiers respectifs  
dûment autorisés aux présentes.

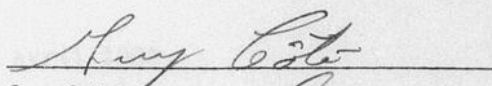
CE 8ème jour de juillet 1982.

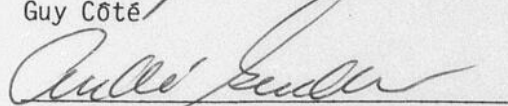
FRANKI CANADA LIMITEE,  
Cité de Laval, Québec

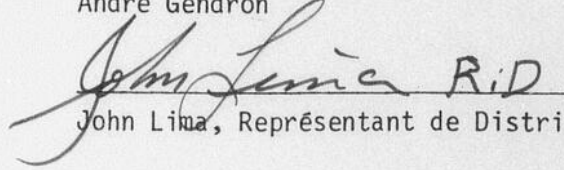
LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
TRAVAILLEURS UNIS DES INDUSTRIES  
DU CIMENT, DE LA CHAUX, ET DU  
GYPSE, LOCAL NO 448  
A.F.L. - C.I.O. - C.L.C.

  
J. Trifflette,  
Président

  
Réjean Gagné,  
Directeur, Division de l'Est

  
Guy Côté

  
André Gendron

  
John Lima, Représentant de District.



INDEX

<u>ARTICLES</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGES</u>
	But de la Convention	1
1.01 - 1.02	Reconnaissance Syndicale	1, 2
2.01 - 2.02	Discrimination	2
3.01 - 3.02	Fonction de la Gérance	2, 3
4.01 -	Assemblées	3
5.01 - à 5.09 -	Emploi, promotion, ancienneté	4, 5, 6, 7, 8
6.01 -	Tableau d'affichage	8
7.01 - à 7.14 -	Heures et conditions de travail	8, 9, 10, 11
8.01 - à 8.08 -	Congés	11, 12
9.01 - à 9.07 -	Congés d'absence	13, 14
10.01 - à 10.07 -	Vacances	14, 15
11.01 à 11.03 -	Salaires	15, 16
12.01 - à 12.05 -	Sécurité et Santé	16
13.01 - à 13.11 -	Procédure des Griefs	17, 18, 19

INDEX (suite)

<u>ARTICLES</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGES</u>
14.01 - à 14.08 -	Arbitrage	19, 20, 21
15.01 - 15.02	Renvoi et suspension	21
16.01 - 16.02 - 16.03	Grèves et contre-grèves	22
17.01 -	Prime d'Equipe	22
18.01 - 18.02 -	Activités syndicales	23
19.01 - à 19.03 -	Plan d'Assurance-Groupe	23, 24
20.01 - à 20.05 -	Reconnaissance syndicale	24, 25
21.01 - 21.02 -	Durée de la Convention	25
	Signature de la Convention	26