

02912-4

ORIGINE	DATE DU LOT	NO LOT	TYPE DE DOCUMENT:	10	CONTROLE	DU	FICHER
CRSMT	85-06-12	00					

10	029124	85-05-18	RR50612
----	--------	----------	---------

RAISON DU REJET

610 IL Y A CONFLIT SUR LA DATE DE DEPOT DU RENOUVELLEMENT POUR UN DOSSIER INCOMPLET

SUR LE FICHER : DOSSIER 029124 DATE DEPOT 840720 DATE DEPOT CONV. VIG. 840720 PRES. ID. 0 PRES. CDT. 2

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

02912-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-8398-05
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		84-07-20		84-04-03	85-04-08	5

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Trav. Unis des Ind. du Ciment, de la Chaux et du Gypse, Sec. Loc. 448 1947 rue Laplante Chomedey, Laval, QC. H7S 1E6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Alex Bremner Limitée Att: M. Nicholas Matossian 1155 rue Ducharme Outremont, QC. H2V 1E2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. 901 de l'Epée, Outremont ✓ Région <u>06-06</u> Activité <u>3090 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Article 39 déposé pour modifier le nom du syndicat.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg <i>DM</i>	84-08-24

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

ALEX BREMNER LIMITEE ayant son siège social à
905 de l'Epée, Outremont, Québec ci-après
appelée "LA COMPAGNIE".

Partie de première part,

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DES
INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX, ET DU GYPSE
SECTION LOCAL.

UNION, Local 448, ci-après appelée, "L'UNION".

Partie de seconde part.

ARTICLE 1. - BUTS GENERAUX DE L'ENTENTE

Le but de cette convention est de promouvoir
et d'améliorer les relations industrielles
et économiques entre les parties ci-haut men-
tionnées. Chacun se conformera à cette con-
vention et à toute entente mutuelle dont le but
est de régler tout différents sans troubler la
paix industrielle.

COPIE CONFORME

B.C.G.T.
QUÉBEC

'84 JUL 20 15:56

ARTICLE 2. - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

La Compagnie reconnaît L'Union comme seul agent négociateur de tous les employés à l'emploi de cette compagnie à son établissement: à 901 de L'Epée, Outremont, à l'exception du personnel du bureau, des contremaitres et de tous ceux automatiquement exclus par la loi.

ARTICLE 3. - SECURITE SYNDICALE

- 3.01. - Tout employé membre de L'Union lors de la signature de cette convention ou qui le devient par la suite devra, comme condition du maintien de son emploi, se maintenir membre en règle de L'Union durant la durée de la présente convention.
- 3.02. - Tout employé embauché après la signature de la présente convention collective de travail devra dans un délai de trente (30) jours de travail après son embauchage, joindre les rangs de L'Union durant toute la durée de la présente convention.
- 3.03. - Dans le cas d'un employé qui est membre de L'Union ou qui doit le devenir conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail, la Compagnie s'engage, si l'employé en manifeste le désir par écrit et à la condition que ledit employé ait travaillé au moins quinze (15) jours consécutifs pour la Compagnie, à déduire les cotisations syndicales mensuelles pour la durée de la convention à même les sommes dues au dit employé. Les cotisations syndicales seront prélevées la deuxième semaine de chaque mois.

3.04. - Les argents ainsi perçus seront remis à l'officier de L'Union que cette dernière désignera à cette fin avec une liste des employés à qui on a déduit ainsi que le montant de déduction. La Compagnie s'engage à transmettre le tout à L'Union aussitôt que possible, mais pas plus tard qu'à la fin de chaque mois.

ARTICLE 4. - DISCRIMINATION

La Compagnie reconnaît le droit de tout employé à devenir membre de L'Union, il n'y aura ni discrimination, ni intervention, ni contrainte ou coercition de la part de la Compagnie ou d'aucun de ses agents contre tout employé parce qu'il est membre de L'Union.

L'Union consent à ce qu'il n'y ait ni intimidation ou coercition parmi les employés de la Compagnie pour le recrutement de membres de L'Union ou pour tout autre but et qu'il n'ait pas de sollicitation d'adhésion, ou toute transaction des affaires internes de L'Union pendant les heures de travail selon l'article 5 du Code du travail.

ARTICLE 5. - GREVES OU CONTRE GREVES

Pour assurer l'ordre dans la procédure nécessaire au règlement des griefs pendant la durée de cette convention, les employés s'engagent à ne pas faire la grève, à ne pas amener une diminution, un arrêt une suspension ou une interruption de travail, en tout ou en partie. D'autre part, la Compagnie s'engage à ne pas faire la contre grève.

ARTICLE 6. - AVIS D'UNION

La Compagnie procurera un nombre raisonnable de tableaux d'affiches. Le nombre et l'endroit seront choisis et entendus entre le représentant de L'Union et la Compagnie, pour l'utilité exclusive des nouvelles syndicales et pour les affichages d'intérêts d'Union. De tels avis devront être soumis 24 heures auparavant au directeur-gérant dont l'approbation sera nécessaire: au cas de refus de ce dernier ou de mésentente, il y aura appel au comité de griefs.

ARTICLE 7. - HEURES DE TRAVAIL /

- 7.01 - Les heures régulières de travail pour tous les employés régis par cette convention seront de 44 heures régulières par semaine de 7:00 A.M. ou 7:30 A.M. à 4:30 P.M. ou 5:00 P.M. du lundi au vendredi, à la discrétion de la Compagnie. Tous les employés auront droit à une demi-heure (non-remunérée) pour le lunch, laquelle sera fixé par l'employer entre 11:30 A.M. et 1:30 P.M.
- 7.02. - Tout travail effectué par les employés en dehors des heures régulières sera rémunérée au taux de temps et demi du taux horaire régulier de l'employé.
- 7.03. - Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux de temps double du taux horaire régulier de l'employé.

7.04. - Tout employé qui se rapporte pour travailler au commencement de son équipe régulière le lundi, sans avis au préalable le vendredi précédent avant 5:00 P.M. de ne pas le faire, sera payé l'équivalent d'une semaine régulière (47½ heures) de travail à son taux régulier, pourvu que, si demandé par la Compagnie, l'employé accomplit le travail disponible auquel il est assigné, et pourvu en plus que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé se rapporte après une absence non-autorisée, ou advenant une panne d'électricité, une inondation, un incendie ou tout autre évènement hors du contrôle de la Compagnie.

7.05: - Au moins deux (2) heures d'ouvrage à temps et demi du taux horaire régulier de l'employé seront garanties à tout employé qui est appelé à travailler le samedi matin.

ARTICLE 8. - JOURS FERIES PAYES

8.01. - Pendant la durée de cette convention, tous les employés régis par elle qui ont plus de trente (30) jours de travail continus au service de la Compagnie bénéficieront des jours de fête chômés et payés ci-après indiqués pourvu qu'ils aient travaillé le jour ouvrable qui précède immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour de fête à moins qu'ils n'aient été absents pour cause de maladie, d'accident ou autre motif autorisé.

Ces jours sont:

- Jour de l'an
- Lundi de Pâques
- St-Jean Baptiste
- Jour du Canada
- Fête du travail
- Jour de L'Action de Grâce.
- Noel
- La veille de Noel
- La veille du Jour de L'An

Les deux derniers, la veille de Noel et la veille du Jour de L'An seront substitués à la discrétion de la Compagnie.

Pour être payé pour les jours fériés qui tombent dans les trente (30) jours qui suivent leur mise à pied, les employés devront avoir été à l'emploi de la Compagnie pour une période minimum d'une année. Si un employé qui a un an de service ou plus, est mis à pied, il recevra au moment de sa mise à pied son salaire pour les jours fériés payés qui tombent dans les trente (30) jours qui suivent immédiatement la date de sa dernière journée de travail. Il est entendu que cet article ne s'applique pas dans le cas de congédiement pour cause. Chaque employé aura droit à un jour de congé à son anniversaire de naissance après entente avec la Compagnie.

- 8.02. - Un jour férié payé additionnel (pour un total de dix (10) est accordé sujet à ce qui précède et à ce qui suit. Cette journée fériée sera la même que celle qui sera décrétée par le Bill 290 (Décret sur la construction de la Province de Québec). Si aucune telle journée n'est décrétée, la Compagnie paiera à tous les employés éligibles l'équivalent d'une journée de travail par année, au taux horaire régulier, sans cependant accorder de journée de congé. Cette journée sera payable le 31 mars de chaque année.

- 8.03. - Si l'employé est appelé à travailler un de ces jours de fêtes, il sera rémunéré au taux de temps et demi en plus de la rémunération pour son jour de congé, c'est-à-dire il sera rémunéré à temps double et demi. Cette clause ne s'applique pas à la clause 8.02., si la journée fériée mentionnée n'est pas accordée.
- 8.04. - Si l'un de ces jours de fête tombe pendant les vacances d'un employé, celui-ci bénéficiera, au choix de la Compagnie, d'une journée additionnelle de congé, ou d'une journée de salaire en plus du paiement de ses dites vacances.

ARTICLE 9. - VACANCES PAYEES

Tous les employés régis par cette convention auront droit à des vacances annuelles payées comme suit:

	<u>Durée de Service</u>	<u>Durée de Vacances</u>	<u>Paiement</u>
a)	Moins d'un an	½ journée par mois	4%
b)	Un an et plus	2 semaines	4%
c)	Après 8 ans	3 semaines	6%
d)	Après 15 ans	4 semaines	8%
e)	Après 22 ans	5 semaines	10%

- 9.01. - Les vacances seront données d'après l'ordre d'ancienneté dans la période du 1er mai au 30 avril suivant. Les employés ayant droit à trois semaines de vacances, en auront deux entre de 1^{er}

mai et le 1er novembre et la troisième entre le 1er novembre et le 1er mai suivant. La Compagnie consent à remettre à l'employé un chèque de paie auquel il a droit pour ses vacances, la journée précédant le début de telles vacances.

- 9.02. - Pour se classer aux vacances annuelles, il faudra que les employés aient complété leur durée de service mentionnée ci-haut avant le premier (1er) mai.

ARTICLE 10. - COMITE D'USINE - PROCEDURE DE GRIEF

- 10.01. - Dans le but de régler des griefs, la Compagnie devra reconnaître deux représentants choisis par l'Union. Ces représentants pourront rencontrer le gérant ou la personne désignés par ce dernier, sans perte de salaire, lorsque les assemblées auront lieu durant les heures de travail.
- 10.02. - L'Union fournira à la Compagnie le nom de ses représentants, la Compagnie et l'Union devant s'efforcer de solutionner aussi promptement que possible le ou les griefs.
Toutes les décisions prises par la gérance autorisée de la Compagnie et par les représentants de l'Union, en ce qui concerne les griefs seront finales et la Compagnie ainsi que les employés devront s'y soumettre.
Lorsqu'il y aura des griefs à discuter, les représentants de l'Union et le gérant de la Compagnie ou la personne désignée par ce dernier devront se rencontrer.
Tout grief devra être présenté par l'employé en question ou son représentant dans les cinq (5) jours à partir du moment où l'employé en question aura eu connaissance du préjudice qu'il prétend lui avoir été causé.
- 10.03. - Le règlement des griefs se fera comme suit:
Premièrement: par les deux représentants de L'Union et le chef du personnel de la Compagnie ou son délégué, à défaut de règlement en dedans d'une semaine après telle rencontre,

L'Union devra soumettre par écrit le(s) grief(s) au gérant de la Compagnie.

Deuxièmement: dans les huit jours ou ce(s) grief(s) lui aura (ont) été soumis par écrit, le gérant rencontrera les deux représentants de L'Union avec aussi le représentant général de la dite Union; à défaut d'entente dans les huit jours suivant telle rencontre, les parties pourront soumettre le(s) grief(s) à l'arbitrage dans la manière prévue à l'article suivant.

ARTICLE 11. ARBITRAGE

- 11.01. - Chaque partie nommera son représentant respectif sur le conseil d'arbitrage dans les dix (10) jours suivant la demande par l'employé de procéder à l'arbitrage.
- 11.02. - Les représentants choisiront et nommeront un président du Conseil d'arbitrage dans les dix (10) jours suivant: a défaut des représentants de s'entendre, le ministre du travail nommera d'office le président du Conseil d'arbitrage.
- 11.03. - Toute décision unanime ou majoritaire du conseil d'arbitrage sera finale et liera les deux parties. Le tribunal d'arbitrage n'aura pas juridiction pour changer, modifier ou écarter de quelque manière que ce soit aucunes des clauses de la présente convention ou additionner ou substituer toutes nouvelles clauses ou de rendre une décision contraire aux termes de la présente convention.

11.04. - Les dépenses et honoraires du président de Conseil d'arbitrage seront payés à part égale par les parties. Les parties paieront elles-même les dépenses et honoraires de leurs représentants respectifs.

ARTICLE 12. - TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATIONS

12.01. - Pendant la durée de cette convention, la classification des fonctions et le taux horaire seront:

8 avr. 1984
au
8 avr. 1985

- a) Chauffeur de
 camionnette
 lévier 8.65
- Chauffeur de
 camion 8.65
- b) Le chef d'équipe (lead Hand) recevra 10¢ l'heure de plus que le taux régulier de sa classification.

12.02. - Si un employé accomplit un travail dont la classification est supérieure à celle de son travail habituel, il recevra le taux le plus élevé des deux, mais s'il lui est demandé de prendre temporairement la place d'un autre employé recevant un taux de salaire inférieur, le taux de son salaire restera le même.

12.03. - Tout travail en temps supplémentaire sera divisé aussi équitablement que possible parmi les employés de la même classification travaillant au même endroit.

12.04. - Dans aucun cas, un employé devra travailler seul dans l'entrepôt.

ARTICLE 13. - DROIT D'ANCIENNETE

13.01. - La Compagnie accepte le principe du droit d'ancienneté. Dans les relations de la Compagnie avec ces employés, ce principe devra être appliqué comme suit:

La Compagnie établira une liste d'ancienneté qui devra être révisée une fois par année et qui indiquera le statut de tous les employés par ordre de date de leur embauchement avec la Compagnie. Les nouveaux employés ne seront pas placés sur la liste d'ancienneté avant qu'il n'aient complété soixante (60) jours consécutifs à l'emploi de la Compagnie.

13.02. - Tous postes vacants ou nouvelles positions devront être portés à l'attention des employés par voie d'affichage durant deux(2) jours pour leur permettre de faire leur demande par écrit pour ces positions. La Compagnie prêter une attention toute particulière aux demandes reçues en rapport avec les qualifications suivantes;

- a) Droit d'ancienneté
- b) Qualités requises pour la dite position
- c) Services efficaces, capacité physique et possibilité d'adaptation.

Lorsque les qualifications b) et c) seront considérées adéquates, le droit d'ancienneté prévaudra.

13.03. - Dans le cas où l'employé senior ne sera pas choisi et qu'il y a dispute entre la Compagnie et les deux représentants de l'union, on aura recours à la procédure de grief.

13.04. - Tout employé promu sera soumis à une période d'essai n'excédant pas quatre (4) semaines dans sa nouvelle classification. Si, en aucun temps durant cette période, il n'a pas prouvé qu'il était capable de remplir les fonctions de la nouvelle position, il sera renvoyé au poste qu'il détenait auparavant. Dans telle circonstance l'employé aura droit de faire reviser son cas avec les officiers de la Compagnie par les représentants de L'Union.

13.05. - Dans le cas de mise à pieds, l'employé ayant le moins d'ancienneté sera renvoyé le premier. Pour les réengagements après mise à pieds, l'employé ayant le plus d'ancienneté sera rappelé le premier. Si L'Union conteste une décision de la Compagnie en ce qui concerne une mise à pied, ou un réengagement après une mise à pied, la Compagnie rencontrera les deux représentants de L'Union pour essayer de venir à une entente conforme aux procédures de griefs régulières en rapport avec les qualifications suivantes;

- a) Droit d'ancienneté,
- b) Qualité requises pour la dite position,
- c) Services efficace, capacité physique et possibilité d'adaptation.

Lorsque les qualifications b) et c) seront considérées adéquates, le droit d'ancienneté prévaudra.

- 13.06. - Le droit d'ancienneté ne sera pas annulé durant toute mise à pied à cause de manque de travail ou de toute période d'absence due à la maladie ou à un accident. Le droit d'ancienneté sera révoqué dans le cas suivants par l'employé qui:
- quitte volontairement la Compagnie.
 - est absent trois (3) jours sans autorisation,
 - n'avertit pas la Compagnie dans un délai de trois (3) jours, de son intention de retourner au travail après qu'un rappel au travail lui a été personnellement envoyé, soit par un messenger, soit par une lettre recommandée à sa dernière adresse connue, ou s'il ne retourne pas au travail une (1) semaine après la date où il recut l'avis de rappel.
 - est congédié pour cause.
 - est mis à pied pour une période supérieure à la durée du présent contrat.

13.07. Toute demande de congé doit être faite au gérant de la Compagnie ou son représentant.

ARTICLE 14.

La Compagnie convient de contribuer à un plan d'assurance groupe pour vie, maladie et incapacité, 40% de la prime et la Compagnie est par les présentes autorisés à déduire les contributions des employés de leurs gagnés hebdomadaires. Il est mutuellement convenu que la Compagnie remettra ces sommes, une fois par mois à la Compagnie d'Assurance qui souscrit le dit plan.

ARTICLE 15. - DECES DANS LA FAMILLE

Un employé dont le père, la mère, le frère, la soeur, le conjoint ou l'enfant meurt aura un permis d'absence de trois (3) jours (entre le jour du décès et celui des funérailles) cependant la Compagnie ne paiera que pour les journées ou cet employé aura normalement travaillé.

Un employé dont le beau-père ou la belle-mère meurt aura un permis d'absence d'une journée pour les funérailles, cependant la Compagnie ne paiera que pour la journée ou cet employé aura normalement travaillé.

L'employé doit en chaque cas, présenter une pièce justificative du décès à la Compagnie.

Article 16. - MALADIE

Un employé aura droit à cinq (5) jours de maladie avec salaire pendant l'année. Pour retirer des bénéfices de la cause relative à la maladie, un employé doit avoir été à l'emploi de la Compagnie, pour une année civile complète, soit du premier Janvier au 31 décembre; ces jours lui seront payés à Noël.

- 16.01. - Au cas où l'employé s'absenterait durant l'année, il sera payé sur une base de taux au prorata.

ARTICLE 17. - SECURITE ET BIEN-ETRE

- 17.01. - La Compagnie maintiendra des renseignements sanitaires appropriés dans chaque établissements, fournira des dispositifs particuliers de sécurité et apportera une attention particulière à l'élimination des conditions de travail qui sont un risque pour la santé et la sécurité des employés.
- 17.02. - La Compagnie fournira une (1) paire de gants par mois à chaque employés.
- 17.03. - Aucun employé ne sera requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil, matrice ou autre équipement qui ne soient pas en état d'être utilisé avec sécurité, jusqu'à ce que les dangers soient éliminés.
- 17.04. - La Compagnie continuera à fournir les premiers soins et le service médical à ses employés dans tous les cas relatifs au travail fait pour la Compagnie en conformité avec la loi des accidents du travail.
- 17.05. - Sujet à l'approbation de la Commission des Accidents du travail du Québec, la Compagnie avancera un montant de \$150.00 par semaine à tout employé qui aura complété sa période de probation. L'Employé signera la formule de reconnaissance de dette de la Compagnie.
- 17.06. - Un membre élu par la Compagnie et un membre élu par l'Union formeront le Comité de sécurité qui se rencontrera mensuellement.

ARTICLE 18. - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention collective entre en vigueur à compter du 8 avril 1984 et demeurera en vigueur pendant une période de un (1) an pour se terminer le 8 avril, 1985, entre le soixantième jour et le trentième jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective, chacune des parties contractantes devra par écrit aviser l'autre partie de son intention de renouveler, modifier ou annuler la dite convention. Cet avis devra contenir le projet de toute nouvelle convention proposée ou des modifications ou amendements proposés à la présente convention. Si cet avis écrit contient le projet d'une nouvelle convention ou de modifications, les parties conviennent de commencer les négociations pas plus tard que le quinzième jour précédent la date de termination de la présente convention.

Exécuté en dix exemplaires à Montréal, ce

9^e jour de juillet

1984,

ALEX BREMNER LIMITEE

Par:

Nicholas Matossian

Nicholas Matossian, Président

Marcel Boutin
Marcel Boutin, Administratif

UNITED CEMENT' LIME ANG GYPSUM
WORKERS INTERNATIONAL UNION
Local 448

PAR:

John Lima
John Lima

Auston Drouin

DATE: *Signé le 9 juillet 1984*

LETTRE D'ENTENTE ENTRE LES DEUX PARTIES

Concernant l'article 7.01 et 7.02, il est entendu que suite aux rénovations faites au magasin, la Compagnie ouvrira les portes de son établissement à 901 de l'Epée entre 7 A.M. et 9 P.M. le jeudi et vendredi, et de 8 A.M. à 5 P.M. le samedi, ceci dans le but d'augmenter la rentabilité de cet établissement.

Il est convenu que les employés travailleront ces heures de la manière décidée lors de la réunion du 4 mai 1984, cédulant leurs heures de travail de façon à ne pas excéder les heures normales de travail.

Il est entendu que cette lettre d'entente tient pour une période de six semaines (6) suivant l'ouverture officielle du magasin à 901 de l'Epée.

ALEX BREMNER LTEE

Par: *Nicholas Matossian*
Nicholas Matossian, Président

Marcel Boutin
Marcel Boutin, Directeur
Administratif

UNITED CEMENT, LIME & GYPSUM WORKERS'
INTERNATIONAL UNION , LOCAL 448

PAR: *John Lima*
John Lima
Gaston Desrosiers