

22122-02

SA 82,05,063

ARBITRAGE D'UNE PREMIERE CONVENTION
COLLECTIVE



ENTRE: L'ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION
DE QUEBEC

ET: LE SYNDICAT DES SALARIES DE
L'ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION

NO DOSSIER: Q-22122-02
DATE DEPOT: 82-05-10

SA 82 05 063

12 MAI 10 10 14

SENTENCE ARBITRALE

JEAN PAUL DESCHESNES: PRESIDENT
ROLAND MORNEAU: ARBITRE PATRONAL
RORERT LE PARC: ARBITRE SYNDICAL

QUEBEC, AVRIL 1982



ARTICLE 1 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur et représentant collectif des salariés assujettis à l'accréditation émise par le service d'accréditation du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, en date du 3 avril 1981.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la convention est de maintenir la bonne entente entre les parties, d'assurer des conditions de sécurité et de travail aux salariés et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre les parties.

- 2.02 Les parties à la convention s'engagent à assurer par un effort concerté :

- a) la bonne entente entre les parties;
- b) la sécurité et le bien-être des salariés;
- c) le bon fonctionnement des différents services;
- d) la protection de la propriété.

ARTICLE 3 SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Les salariés couverts par la convention doivent comme condition du maintien de leur emploi, être ou devenir dans les trente (30) jours suivant leur embauche, membres en règle du syndicat pour la durée de la convention.

- 3.02 L'employeur déduit de la paie de chaque salarié, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat. Les montants ainsi perçus sont remis au trésorier du syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit celui au cours duquel ils ont été perçus, avec un bordereau indiquant le montant perçu pour chaque salarié.

- 3.03 Le syndicat avise l'employeur par écrit, du montant fixé pour la cotisation syndicale ainsi que tout changement au moins quinze (15) jours à l'a-

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01

Le droit de gérer, d'administrer et de diriger ses affaires appartient à l'employeur. Dans l'exercice de ce droit, l'employeur respecte les dispositions de la convention.

4.02

Sous-contrats

L'octroi de sous-contrat pour exécuter le travail qui est normalement effectué par les salariés de l'employeur ne doit en aucun cas, occasionner la mise à pied ou empêcher le rappel au travail d'un salarié, à moins que le salarié mis à pied, refuse de se présenter au travail immédiatement, si le travail est pour une durée de cinq (5) jours ou moins.

ARTICLE 5

ANCIENNETE

5.01

Ancienneté

L'ancienneté signifie la durée de services d'un salarié et s'établit à compter de la date d'embauche dans l'unité de négociation.

5.02

Acquisition de l'ancienneté

Un salarié acquiert son ancienneté après avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail dans une période de dix (10) mois dans un emploi couvert par l'accréditation. Lorsqu'un salarié a complété sa période de probation, son ancienneté rétroagit à la première journée travaillée dans cette période de dix (10) mois.

5.03

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1. s'il quitte volontairement son emploi;
2. s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
3. s'il ne se rapporte pas au travail à la suite d'une mise à pied, dans les cinq (5) jours suivant son rappel par courrier recommandé adressé à la dernière adresse qu'il a donnée à son employeur; à moins que ce refus de se rapporter au travail soit dû à un cas fortuit ou de force majeure dont la preuve incombe au salarié;

4. s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs;
5. s'il s'absente pour maladie ou accident pour une période de plus de dix-huit (18) mois consécutifs.

5.04

Application de l'ancienneté

Dans le cas de promotion, rétrogradation, mise à pied ou rappel au travail, l'ancienneté est le facteur décisif parmi les salariés qui sont capables d'accomplir les exigences normales de l'emploi. Il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'est pas capable d'accomplir les exigences normales de l'emploi.

5.05

Préavis de mise à pied

Tout salarié qui a complété une semaine de travail, a droit, avant sa mise à pied, à un préavis d'une (1) semaine; si l'employeur omet de donner ce préavis ou donne un préavis plus court, il doit verser au salarié au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à la différence entre le préavis effectivement donné et une semaine de travail.

5.06

Tout salarié ayant acquis son ancienneté a droit, lors de la perte définitive de son emploi pour cause de licenciement, à une paie de séparation qui est la suivante :

de 3 mois à 1 an	:	1 semaine
de 1 an à 3 ans	:	2 semaines
de 3 ans à 5 ans	:	3 semaines
de 5 ans à 8 ans	:	4 semaines
de 8 ans à 10 ans	:	6 semaines
de 10 ans à 15 ans	:	8 semaines
de 15 ans et plus	:	10 semaines.

5.07

Le congédiement, la suspension, la mise à pied ou le déplacement d'un salarié en probation ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 6

SALAIRES

- 6.01 Pour la durée de la convention, les taux de salaires versés par l'employeur sont ceux prévus à l'annexe "A" qui fait partie de la convention.
- 6.02 Les salaires sont payés sur une base hebdomadaire, les chèques sont remis tous les jeudis et couvrent la période d'une (1) semaine finissant le mercredi précédent. L'employeur fournit à chaque salarié, un état détaillé des gains et des déductions.
- 6.03 Le salaire est établi sur la base hebdomadaire et divisé par le nombre d'heures prévues pour la semaine régulière afin d'établir l'équivalent du taux horaire pour chaque salarié.

ARTICLE 7

HEURES DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 7.01 La semaine régulière de travail est de trente-deux heures et demie (32½) réparties en cinq (5) jours de six heures et demie (6½) chacune, du lundi au vendredi.

7.02 Horaire de travail

A) Les heures de travail pour la période du 1er juin à la fête du travail pour les salariés de secrétariat sont effectuées de 8H30 à 12H00 (midi) et de 13:30 à 16H30. Entre 12H00 (midi) et 13H30, les salariés du secrétariat ont droit à une période de repas non rémunérée de une (1) heure et demie ($\frac{1}{2}$).

~~B) Les heures de travail pour la période du 1er juin à la fête du travail sont effectuées pour les salariés de la salle de plan, entre 8H30 et 16H30. A l'intérieur de leur horaire de travail, les salariés de la salle de plan ont droit alternativement, à une période de repas non rémunérée de une (1) heure et demie ($\frac{1}{2}$) entre 11H00 et 14H00. La cédule de travail est déterminée par les salariés concernés; elle doit cependant prévoir, suivant la politique passée, la présence d'un salarié concerné entre 8H30 et 16H30; la journée normale de travail d'un salarié ne devant pas excéder six (6) heures et demie ($\frac{1}{2}$) de travail. La cédule de travail tel que déterminée par les salariés concernés est remise à l'employeur au plus tard le vendredi, pour la semaine suivante; toutefois, le salarié doit pouvoir satisfaire aux exigences minimales de la fonction.~~

C) Les heures de travail pour les salariés du secrétariat, pour la période de la fête du travail au 31 mai, sont effectuées de 9H00 à 12H00 (midi) et de 13H30 à 17H00. A l'intérieur de leur horaire de travail, les salariés du secrétariat ont droit à une période de repas non rémunérée de une (1) heure et demie ($\frac{1}{2}$) entre 12H00 (midi) et 13H30.

D) Les heures de travail pour les salariés de la salle de plan, pour la période de la fête du travail au 31 mai, sont effectuées entre 8H30 et 17H00. A l'intérieur de leur horaire de travail, les salariés ont droit alternativement à une période de repas non rémunérée de une (1)

7.02 .. suite

heure et demie ($\frac{1}{2}$). La cédule de travail est déterminée par les salariés concernés; elle doit cependant, prévoir suivant la politique passée, la présence d'un salarié concerné entre 8H30 et 17H00; la journée normale de travail d'un salarié ne devant pas excéder six (6) heures et demie ($\frac{1}{2}$) de travail. ^A La cédule de travail tel que déterminée par les salariés concernés est remise à l'employeur au plus tard le vendredi, pour la semaine suivante. Toutefois, le salarié doit pouvoir satisfaire aux exigences minimales de la fonction

APJ - PIV

7.03 Temps supplémentaire

A) Sous réserve du paragraphe B, le temps supplémentaire est volontaire.

B) Lors d'évènements spéciaux de l'employeur (exemple: tournoi de golfe, journée de la construction et autres activités organisées par l'employeur), les salariés qui travaillent à ces évènements, peuvent être requis de travailler en dehors de l'horaire régulier, la journée de l'évènement et cela n'est pas considéré comme du temps supplémentaire et est compensé en temps et demi, à une date fixée après entente entre l'employeur et le salarié.

7.04 A) Tout travail effectué en dehors des heures régulières de travail sera considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50 %).

A - Vissident fait signature ci-dessus *PIV*

- 7.04 B. Tout travail effectué le samedi, le dimanche ou un jour de fête chômée et payée est rémunéré au taux régulier majoré de cent pourcent (100 %). Dans le cas de la fête chômée et payée, la fête est payée en sus.
- 7.05 Tout salarié rappelé en dehors de ces heures normales de travail pour effectuer du travail supplémentaire et qui accepte, est payé au taux de salaire qui s'applique avec un minimum de quatre (4) heures au taux horaire régulier.
- 7.06 Tout travail supplémentaire doit être demandé et autorisé au préalable par l'employeur à moins de nécessité absolue.

ARTICLE 8

JOURS CHOMES ET PAYES

- 8.01 Les jours fériés et chômés sont ceux énumérés au décret de l'industrie de la construction et ses amendements.

Pour avoir droit à la rémunération de ces congés, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et suivant tels congés, à moins d'être absent pour cause de maladie, mise à pied, absence autorisée par l'employeur ou la convention, au quel cas le salarié doit avoir travaillé au moins une (1) journée dans les cinq (5) jours précédant ou suivant la fête.

- 8.02 Tout jour de congé férié qui coïncide avec un samedi ou un dimanche, est reporté suivant la pratique adoptée par l'industrie de la construction.
- 8.03 Tout jour de congé férié qui coïncide avec une période de vacances d'un salarié, s'ajoute à ses vacances, c'est-à-dire que le salarié prend une (1) journée de vacances additionnelle. Cette disposition n'est pas applicable au Jour de l'An et au jour de Noël qui ne sont pas ajoutés aux vacances, ni payés en sus des vacances.

ARTICLE 9

VACANCES ANNUELLES

9.01

Les salariés ont droit à des vacances annuelles rémunérées au taux de leur salaire de la façon suivante :

a) deux (2) semaines qui coïncident avec la période obligatoire prévue par le décret de l'industrie de la construction et ses amendements pendant la période d'été.

b) pendant la période d'hiver, les jours qui ne sont pas des jours fériés et chômés qui coïncident avec la fête de Noël et le Jour de l'An et qui sont décrétés comme période de congés obligatoires par le décret de l'industrie de la construction et ses amendements.

9.02

A) Tout salarié qui, au 1er janvier a deux (2) ans ou plus d'ancienneté, a droit à une (1) semaine additionnelle de vacance rémunérée durant l'année.

B) Tout salarié qui, au 1er janvier d'une année a huit (8) ans d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines additionnelles de vacances, rémunérées durant l'année.

C) Tout salarié qui, au 1er janvier d'une année a quinze (15) ans d'ancienneté, a droit à trois (3) semaines additionnelles de vacances, rémunérées durant l'année.

D) Les semaines additionnelles de vacances sont prises à la date convenant au salarié et à l'employeur après entente.

- 9.03 Les vacances acquises doivent être prises durant l'année civile pendant laquelle elles deviennent dues car la rémunération n'est pas cumulative.
- 9.04 a) Pour les périodes additionnelles de vacances, la période de référence est du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- b) Le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er janvier d'une année a droit à deux (2) jours de vacances pour chaque mois de service, ne devant pas dépasser vingt (20) jours ouvrables.
- 9.05 Si un salarié est absent plus de six (6) mois durant la période de référence, il a droit comme rémunération pour chaque semaine de vacances, à deux pourcent (2 %) de ses gains bruts durant l'année de référence. Tout salarié qui cesse son emploi est payé au prorata de la rémunération de vacances qu'il a accumulée.

ARTICLE 10

PROCEDURE DE GRIEF

- 10.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective peut être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 10.02 Le salarié seul ou accompagné d'un officier du syndicat ou le syndicat peut soumettre un grief par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant les faits qui ont donné lieu au grief ou le moment où il a raisonnablement pu en prendre connaissance. Le grief doit être soumis au directeur général ou en son absence, au président de l'association.
- 10.03 Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties dans les trente (30) jours suivant sa soumission au directeur général ou au président de l'association, l'une ou l'autre des parties doit recourir à l'arbitrage suivant les dispositions du Code du travail du Québec.

ARTICLE 11

MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Toute mesure disciplinaire c'est-à-dire, réprimande, suspension ou congédiement, doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenir les raisons de la mesure disciplinaire; copie d'un tel écrit doit être transmise au secrétaire du syndicat et au salarié dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement ou de la connaissance par l'employeur que le salarié a commis cette infraction.
- 11.02 Toute mesure disciplinaire c'est-à-dire réprimande, suspension ou congédiement, est rayé du dossier du salarié après une période de douze (12) mois.
- 11.03 Dans le cas de toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 12

PERMIS D'ABSENCE ET D'ACTIVITE SYNDICALE

- 12.01 L'employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous à ses bureaux, le délégué désigné par le syndicat, sans perte de salaire, ainsi que ses conseillers syndicaux de l'extérieur, pour discuter de tout grief. Les parties conviennent, à l'occasion de ces rencontres, de s'échanger les informations pertinentes de façon à favoriser le règlement des griefs.
- 12.02 a) L'employeur accorde à deux (2) salariés qui ne doivent pas provenir tous les deux (2) de la salle de plan, les congés sans perte de salaire pour participer à la négociation de la convention collective et ce, jusqu'à ce que l'employeur ait exercé son droit de lock-out ou que les salariés aient exercé leur droit de grève.
- 12.02 B) L'employeur accorde à au plus un (1) salarié à la fois, un permis d'absence sans solde pour participer à des activités syndicales. L'employeur ne peut être tenu d'accorder de tels congés pour une durée de plus de quinze (15) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés.

12.02 suite

C) Le salarié doit aviser l'employeur ou son représentant au moins une (1) semaine avant son départ, sauf dans les cas d'urgence pour une absence de deux (2) jours ouvrables ou moins où il doit aviser le plus tôt possible.

ARTICLE 13 SECURITE, HYGIENE, BIEN-ETRE

13.01 L'employeur convient de prendre les mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être dans l'établissement. Les parties conviennent de coopérer dans l'application des mesures qui sont prises conjointement.

13.02 Lorsqu'un salarié régulier qui, par suite d'un accident ou d'une maladie du travail, est incapable d'accomplir sa fonction de façon satisfaisante, il peut être assigné à un autre poste à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche et que le poste soit vacant.

L'employeur accepte qu'un salarié cède son poste à un autre salarié visé par le premier paragraphe en autant que les deux (2) salariés concernés acceptent et qu'ils soient capables de remplir les exigences normales de la tâche. Le salarié qui est victime d'un accident ou d'une maladie du travail reçoit le taux de salaire prévu pour le poste qu'il occupe. Le salarié qui accepte de céder son poste, reçoit le taux de salaire de son nouveau poste ou celui du poste qu'il occupait suivant le plus élevé des deux. Ces taux de salaire sont basés sur les salaires de la classification tels que prévus à l'annexe "A".

ARTICLE 14

NON DISCRIMINATION

14.01

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menace, contrainte ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, d'un handicap, de sa langue ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence sur les exigences normales requises pour accomplir les tâches d'une occupation est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 15

CONGES SOCIAUX

15.01

Tout salarié a droit, sans perte de salaire, de s'absenter à l'occasion des événements suivants en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables :

- a) décès du conjoint, du père, de la mère: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
- b) décès de son frère, sa soeur, son enfant: trois (3) jours consécutifs entre le jour du décès et celui des funérailles;
- c) décès de son beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, grand parent: un (1) jour, entre le jour du décès et celui des funérailles.

15.02

Le salarié peut s'absenter du travail une (1) journée sans perte de salaire à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

15.03

CONGE DE MARIAGE

Le salarié a droit à quatre (4) jours de congés à l'occasion de son mariage.

15.04

Congé de maternité

- a) 1. la salariée enceinte a droit à un congé maternité sans solde d'un maximum de vingt (20) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée.

15.04 suite

b) La salariée avise l'employeur qu'elle est enceinte et indique la date probable de l'accouchement au moins un (1) mois avant la date qu'elle indique pour son départ.

c) Si la salariée ne présente pas l'avis prévu au sous-paragraphe précédent, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de l'accouchement et bénéficier du congé maternité.

d) La salariée peut reprendre le travail entre la sixième (6e) et la vingtième (20e) semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse. Si elle veut reprendre le travail avant l'expiration du délai de six (6) semaines, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi en ce moment ne met pas sa sécurité en danger.

15.05

Le salarié régulier, c'est-à-dire, ayant complété sa période de probation, qui est appelé à agir comme juré ou témoin (sauf dans une cause personnelle) ne subit pas de perte de salaire pendant la durée de son terme; cependant, dans un tel cas, l'employeur ne comble que la différence entre son salaire et l'indemnité qu'il reçoit de la cour. Le salarié doit travailler ses heures normales lorsque sa présence n'est pas requise comme juré ou témoin.

ARTICLE 16

PERIODE DE REPOS

16.01

Tout salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demie-journée de travail. Ces périodes de repos sont prises de façon à maintenir les services d'au moins un salarié à la salle de plan et un à l'étage des bureaux. Si un salarié est appelé à faire du temps supplémentaire après sa journée normale de travail, il a droit à quinze (15) minutes de repos avant d'entreprendre le temps supplémentaire, s'il a au moins une (1) heure de travail supplémentaire à exécuter. Cette période de repos s'applique pour toute période subséquente de deux (2) heures de travail supplémentaire. Les heures de repos sont prises sans perte de salaire.

ARTICLE 17

DROITS ACQUIS

17.01

Les droits acquis de nature collectifs existant avant la signature de la convention et qui ne sont pas modifiés par celle-ci, ne peuvent l'être sans le consentement écrit du syndicat.

Les droits collectifs dont il est fait mention sont les suivants:

- 1- Le stationnement:
- 2- Les repas pris à l'extérieur de l'établissement ou à la salle de plan lorsqu'une salariée est absente.
- 3- Un boni annuel correspondant à une semaine de salaire pour les salariés qui en ont bénéficié dans le passé. Pour les autres salariés, le montant sera fixé par le conseil d'administration.

18.01

Frais de déplacement

A) Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule personnel au service de l'employeur. Si le salarié consent à utiliser son véhicule personnel à la demande de l'employeur, il reçoit une allocation de 0,20\$ du kilomètre.

B) Si un salarié est désigné par écrit par l'employeur pour utiliser son véhicule personnel de façon régulière dans l'exercice de sa tâche, il reçoit une allocation maximum de deux-mille-cent dollars (2 100,00\$) par année sur présentation de pièces justificatives, payable mensuellement, incluant la différence de la prime d'assurance-affaire. A compter du 1er août 1982, le maximum est porté à deux-mille-trois-cents dollars (2 300,00\$).

Les deux dispositions ci-haut mentionnées ne peuvent

*s'appliquer
simultanément*

ARTICLE 19

CONGE MALADIE

19.01

a) Le 1er janvier chaque année, l'employeur crédite au salarié ayant complété sa période de probation, douze (12) jours de congés maladie. Lorsqu'un salarié s'absente à cause d'une maladie ou un accident au cours de l'année, il peut utiliser ses crédits de maladie sans perte de salaire.

19.01

b) Pour le salarié qui n'a pas complété sa période de probation au 1er janvier ou qui est embauché après le 1er janvier, l'employeur lui crédite à compter du moment où il a complété sa période de probation, une (1) journée par mois pour fin de congé maladie qu'il peut utiliser pour cause de maladie ou d'accident sans perte de salaire.

c) Les congés maladie peuvent être utilisés pendant l'année en cours et ils ne sont pas accumulables d'une année à l'autre.

19.02

Lorsqu'un salarié est en retard ou s'absente pour un congé-maladie, il doit prévenir l'employeur dans la première demi-heure de ses heures régulières de travail, à moins d'un cas de force majeure.

ARTICLE 20

ASSURANCE-GROUPE

20.01

Les parties conviennent que les salariés bénéficient du régime d'assurance collective de l'association de la construction de Québec

20.02

CONTRIBUTION:

L'employeur défraie 50% du cout total de la prime et les salariés paient l'autre partie retenu hebdomadairement sur le salaire de ceux-ci .La prime de l'assurance salaire est défrayée ,entièrement à même le 50% de la prime versée par le salarié

20.03 Le régime d'assurance collective est obligatoire pour tous les salariés.

20.04 Le régime d'assurance collective doit être mis en vigueur le plus tôt possible mais au plus tard, quatre (4) mois après la signature de la convention.

20.05 Advenant une modification du régime d'assurance qui ne serait pas acceptée par le syndicat, les salariés peuvent se retirer du plan d'assurance. Dans un tel cas, l'employeur doit verser directement au salarié, l'équivalent de la prime d'assurance qui était versée par l'employeur, tel que déterminé avant la modification.

Advenant une entente entre le syndicat et l'employeur pour la remise en vigueur d'un plan d'assurance collective, la prime versée par l'employeur directement au salarié sera retenue sur le salaire des salariés par l'employeur, pour fins de participation à ce régime.

ARTICLE 21: RÈGIME DE RETRAITE

L'employeur convient de verser à chaque mois, dans un fonds enregistré de retraite désigné par le salarié, un montant égal à deux et demi pourcent (2½) de son salaire régulier.

ARTICLE 22 DUREE

22.01 La présente convention prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 juillet 1983.

La présente convention n'a aucun effet rétroactif sauf pour les échelles de salaire qui prennent effet à compter du 1er août 1981.

22.02

A partir de l'expiration de la présente 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 contraire de la future convention collective sous réserve de l'exercice des droits à la grève ou au lock-out.

EN FOI DE QUOI, Les parties ont signé a Québec
ce ième jour 1982

L'ASSOCIATION DE LA
CONSTRUCTION DE
QUEBEC :

LE SYNDICAT DES SALARIE
DE L'ASSOCIATION DE LA
CONSTRUCTION DE QUEBEC (CSN)

ANNEXE "A" salaire et classifications

La présente description des classifications n'est que pour fin de salaire et est non limitative.

Classification	01.08.81
Préposé(e) à la salle de plan	213.67\$
Responsable de la salle de plan	317.62\$
Réceptionniste-dactylo	231.00\$
Sécrétaire	288.75\$
Préposé(e) -au travail général de bureau	265.65\$
Jacque Touchette	499.86\$

De plus les salairés auront droit a compter du 1er aout 1982 a une augmentation égale au pourcentage d'augmentation de l'indice des prix a la consommation tel que publié par statistiques Canada (1971-100) pour la période comprise entre le 1er aout 1981 et le 31 juillet 1982, plus 1%; ce pourcentage d'augmentation sera appliqué sur les salaires gagnés au 1er aout 1981.

Ainsi, a titre d'exemple, si l'augmentation de l'indice de prix a la consommation est de 12% pour la période comprise entre le 1er aout 1981 et le 31 juillet 1982 les salaires hebdomadaire prévus a l'annexe "a" et mentionné comme étant les salaires payés au 1er aout 1981 seront augmentés de 13% le 1er aout 1982. ces taux de salaire seront en vigueur jusqu'au 31 juillet 1983.

L'indice des prix de la ^{VILLE} ~~région~~ de Québec sert de base pour le calcul de l'indexation des salaires.

ANNEXE "B" RETROACTIVITE

La rétroactivité sur les salaires mentionnés à l'annexe "A" est payée pour toutes les semaines pour lesquelles le salarié a reçu une rémunération, depuis le 1er août 1981.

Cette rétroactivité est versée au salarié dans les trente jours suivant la signature de la convention ou suivant le dépôt de la sentence arbitrale.

ANNEXE "C"

A N C I E N N E T E

<u>NOM</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
Jacques Touchette	comptable-adjoint à l'administration	01-06-1952
Diane Beaudry-bédard	responsable à la salle de plans	-29-01-1965
Lise Marcoux-Tanguay	réceptionniste	23-11-1976
Céline Dupuis	préposée au travail général de bureau	29-06-1977
Diane Gauthier	préposée à la salle de plans	31-01-1979
Gaétane Picard	secrétaire	08-09-1980

59 12.05.1982
syndicat
L'ACC
Le tribunal conserve sa juridiction pour décider du cas de
M. Jacques Touchette si les parties n'en viennent pas à une entente.

M. Roland Morneau est d'accord sur le texte soumis sauf
la clause 7.02 B *et le choix de la Ville de Québec comme
base de l'indication.*

Cette clause se lit ainsi:

Les heures de travail pour la période du 1er juin à la
Fête du travail sont effectuées pour les salariés de la
salle de plan entre 8h30 et 16h30. A l'intérieur de leur
horaire de travail, les salariés de la salle de plan ont
droit alternativement à une période de repas non rémunérée
de une heure et demie (1:30) entre 11h00 et 14h00. En
principe, le salarié de la salle de plan débutant à 8h30
doit prendre son repas le premier. Il est convenu que
les salariés de la salle de plan peuvent s'échanger occa-
sionnellement entre eux leur horaire de dîner en autant
que le service soit maintenu et après avoir avisé leur
supérieur.

Pour la période allant de 8h30 à 9h00, les salariés con-
cernés déterminent leur cédule de travail, mais, celle
qui débute à 8h30 doit satisfaire aux exigences minimales
de l'emploi. Toutefois, la Responsable à la salle de plan
garde la responsabilité du travail accompli durant cette
période. Cette cédule doit être remise à l'employeur au
plus tard le vendredi pour la semaine suivante.

*N.B. - Dissidence sur clause
7.02 - voir note - p. 6*

PM

J. P. Deschênes

Jean-Paul Deschênes, président

Robert Le Parc

Robert Le Parc, arbitre syndical

Roland Morneau

Roland Morneau, arbitre patronal

*N.B.: L'arbitre syndical est
dissident de l'article 7.02 b.
Il fera parvenir ses raisons dès
la réception de la sentence*

Québec, le 29 avril 1982.

Association de la construction de Québec
- et - Synd. des salariés de l'A.C.Q.

Arbitrage en vertu des art. 93.3-93.9

Révisé le 28/10/81

Reçu par le greffier le 04/12/81

Conciliation - oui

Accréditation - 03/04/81

Implique - 6 personnes

Mandat - Cour. originale

Prés. M. Jean-Paul Deschênes

32 MAI 14 14 47

S.V.P. Joindre cette dissidence de
l'arb. synd. à la sent. arbitrale
du Prés. J. P. D. du 29 avril 82

82/05/14

J. Bisson
greffier

643-3239



fédération nationale des syndicats
du bâtiment et du bois inc.

SA 82, 05, 151

Le 12 mai 1982.

Monsieur J.-Chs Bisson, Greffier,
Conciliation et Arbitrage,
Ministère Travail & Main-d'oeuvre,
425, St-Amable,



NO DOSSIER: Q-22/2282

SA 82 05 151

DATE DEPUT: 82-05-14

Sujet: Dossier A.C.Q. et le syndicat
Dissidence de l'arbitre syndical
à l'article 7.02 b

Monsieur,

Nous venons, par la présente, donner les raisons de notre dis-
sidence précisée lors de la signature de la décision arbitrale mention-
née en titre.

Le 11 février 1982, lors d'une séance de délibération du tri-
bunal, il avait été convenu d'un texte relativement à 7.02 b qui se
lisait comme suit: Les salariées concernées déterminent elles-
mêmes leur heure de début de leur travail, en autant qu'elles peuvent
effectuer d'une manière minimale ledit travail. Elles doivent donner
à l'employeur l'horaire de la semaine suivante, le vendredi précédent.

Le 29 avril 1982, alors que le délibéré est terminé depuis
le 5 mars 1982, le président du tribunal invite les deux arbitres à
son bureau pour revoir la présentation du document qui conduit à la
signature unanime de la sentence.

.../2

1601, ave de lorimier montréal H2K 4M5 Tél.: 286-2044	155 est, boul. charest québec G1K 3G6 Tél.: 529-3228	200 est, rue racine chicoutimi G7H 1S1 Tél.: 549-3334	550, rue st-georges trois-rivières G9A 2K8 Tél.: 378-5419	124, rue ste-marie rimouski G5L 4E3 Tél.: 723-7811	900, rue de l'église tracy J3R 3R9 Tél.: 742-8335
---	--	---	---	--	---

32 MAI 14 14 47

Lors de cette rencontre, à la suite d'une intervention de l'arbitre patronal qui avoue avoir rencontré le procureur patronal, le président et le soussigné dans le but de compléter le dossier, acceptent de corriger le document présenté le 27 avril, correction qui n'était qu'un oubli, puisque déjà soulevée et réglée le 11 février 1982. Lors de cette rencontre, le tribunal, unanimement convenait de se retrouver le 29 avril pour signer ledit document corrigé.

Le 29 avril 1982, le tribunal se rencontre au bureau du président.

A la suite de la nouvelle position prise par l'arbitre patronal, le président ajoute "Toutefois, la responsable à la salle de plans garde la responsabilité du travail accompli durant cette période".

Considérant que le tribunal avait dès le 11 février 1982 décidé du libellé de 7.02 b.

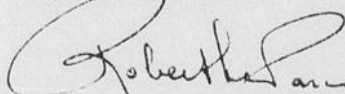
Considérant que la délibération était terminée depuis le 5 mars 1982.

Nous croyons que le président du tribunal ne pouvait ajouter aux termes convenus, tel que sus-mentionné.

Pour ces raisons, nous avons soulevé notre dissidence à l'article 7.02 b de la sentence arbitrale déposée au ministère du travail par vous le 10 avril 1982.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Respectueusement,



Robert LeParc,
Conseiller syndical.

RLP/GP

cc. MM. J. P. Deschênes, R. Morneau et le syndicat.