

NOM

No.

07422-9

3511

C.A.E.	3511	NO.CONV.	74229
AFFIL.	7	NB.EMPL.	100
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	2020 30
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	Q14700004



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

DÉPÔT

74229

Dépôt N°: 8 4 0 9 1 0 6

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 14700-04
Date	Signature: 84-08-21	Reception: 84-08-29	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Travailleurs Unis des Industries du Ciment de la Chaux et du Gypse Local 567 1947, rue Laplante Chomedey, Qc H7S 1E6	<input type="checkbox"/> Déposant Brique Citadelle Ltée 2140, Boul. Ste-Anne Beauport, Qc H8K 6K7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Gagné, Letarte & Associés C.P. 410, 2, ave Chauveau Québec, Qc G1R 4R3 Att: M. Guy Letarte	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>3549 (5)</u> Affiliation: <u>FTQ (7)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Entente concernant l'article 21.01: Les taux à la pièce et les taux horaires pour la période du 1^{er} juin 84 au 31 mai 1985.

E. VISES: 1200 Sous-Bois, Beauport et 5225, Boul. Ste-Anne, Boischatel

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>J. Tremblay</i>	Date: 84-09-14

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

RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

BRIQUE CITADELLE LTÉE,
2140, boul. Ste-Anne
C.P. 1785, Québec
G1K 7K7

Ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR

-ET-

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DES
INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA
CHAUX ET DU GYPSE, SECTION
LOCALE 567 (C.T.C. F.T.Q.)
(DIVISION CHAUDRONNIÈRE)
1947, rue Laplante
Chomedey, Laval, H7S 1E6

Ci-après appelé:

LE SYNDICAT

ATTENDU QU'une convention collective
est intervenue entre les parties le 11 août 1982 pour
valoir jusqu'au 31 mai 1985;

ATTENDU QUE l'article 21.01 de ladite
convention prévoit que les parties doivent renégocier
les taux à la pièce et les taux horaires pour la pério-
de du 1er juin 1984 au 31 mai 1985;

ATTENDU QUE les parties ont effective-
ment négocié les taux à la pièce et les taux horaires
pour la période ci-dessus mentionnée;

A. MacC.

B. C. G. T.
QUÉBEC

34
NOU 29 14:23

POUR QUOI LES PARTIES CONVIENNENT:

1.- Les taux horaires en vigueur à compter du 1er juin 1983 sont majorés de 0,25 \$ à compter du 1er juin 1984;

2.- Les taux à la pièce sont majorés d'un pourcentage équivalent à celui que représente le 0,25 \$ sur le taux horaire;

La présente convention fait partie intégrante de la convention collective et est déposée auprès du commissaire du Travail conformément à la Loi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 21 ième jour d'août 1984.

BRIQUE CITADELLE LTÉE

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DES
INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA
CHAUX ET DU GYPSE, SECTION
LOCALE 567 (C.T.C. F.T.Q.)
(DIVISION CHAUDRONNIÈRE)

Bernard Lemay pour Anne
Marc Côté Carole Lalancette
Marcel Hébert
John J. Ryan
Denis Savard

- ANNEXE "A" -

Classification des employés
de la Maintenance

Du 01-06-84

A) Apprenti mécanicien Journalier	\$ 8.65
B) Homme de maintenance	8.90
C) Apprenti tourneur	9.00
D) Aide-mécanicien	9.05
E) Soudeur et graisseur	9.20
F) Tourneur "C"	9.30
G) Chef mécanicien	10.45
H) Chef électricien	11.01

'84 NOV 29 14:23

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRÉSENTATIF DES PARTIES -

2.01

L'Employeur reconnaît que le Syndicat

- ANNEXE «A» -

Classification des employés

A Beauport

Taux Horaires

Du 01-06-84

1) Journalier, Homme d'entrepôt, aide-chauffeurs, préposé à l'entretien ménager	\$ 8.65
2) Opérateurs meules & pétrin, expéditeur, empileur, défourneur, mélangeur, opérateur de coupeur	8.70
3) Principal expéditeur	8.80
4) Hommes de maintenance fabrication, chauffeurs	8.90
5) Aide-mécanicien	9.05
6) Opérateur camion	9.15
7) Chef d'équipe Fabr.	9.40
8) Chef d'équipe Maint.	9.70
9) Chef mécanicien	10.45
10) Chef électricien	11.01

'84 NOV 29 14:23

ARTICLE 2 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES -

2.01

L'Employeur reconnaît que le Syndicat

- ANNEXE «A» -

A BEAUPORT

FABRICATION

TAUX A LA PIECE PAYES AU MILLE BRIQUES

Du 01-06-84

A LA COURROIE:

Brique ordinaire	\$ 3.71
Brique 595-596	3.96
Brique 3" par 12"	4.09
Brique 4" par 12"	4.46
Brique 5" par 12"	5.35
Brique 6" par 12"	6.12
Brique 8" par 12"	9.08
Brique 590-591	4.46

N.B.: Les employés rémunérés à la pièce reçoivent:

- 1- Du 01-06-84 au 01-06-85: \$ 1.98 l'heure travaillée
- 2- A la courroie, \$2.35 du char de tuile à cheminée sera payé, comme au défournement, pour le four cellule. Du 11-08-82 au 01-06-85.

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01

L'Employeur reconnaît que le Syndicat

- ANNEXE «A» -

BEAUPORT

TAUX A LA PIECE (AU MILLE BRIQUES)

Pour les employés au défournement

Du 01-06-84

AU DEFOURNEMENT:

Brique ordinaire	\$ 3.46
Brique à plat	5.65
Brique 3" par 12"	3.71
Brique 4" par 12"	3.96
Brique 5" par 12"	4.72
Brique 6" par 12"	5.49
Brique 8" par 12"	8.08
Brique 595-596	5.24
Bloc romain	12.77

ROCK FACE:

Brique ordinaire	\$ 8.43
Brique de 12"	16.84

MELANGES:

A la pince	3.19
Brique ordinaire	6.41
Brique 595-596	7.65
Brique 3" par 12"	7.04
Brique 4" par 12"	8.29
Brique 6" par 12"	10.20

'84 AOJ 29 14:23

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01

L'Employeur reconnaît que le Syndicat

- ANNEXE «A» (suite) -

BEAUPORT

TAUX A LA PIECE (AU MILLE BRIQUES)

Pour les employés au défournement

Du 01-06-84

CHAR DU C.N.:

Du mille briques

\$ 2.41

FOUR CELLULE:

Par wagonnet: Du 11-08-82 au 01-06-85: \$ 2.35

N.B.: Les employés rémunérés à la pièce reçoivent:

1- Du 01-06-84 au 01-06-85: \$ 1.98 l'heure travaillée

84 NOV 29 14:23

ARTICLE 2 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES -

2.01

L'Employeur reconnaît que le Syndicat

- ANNEXE "A" -

DEFOURNEMENT
BOISCHATEL
TAUX A LA PIECE

Du 01-06-84

BRIQUES:

8"	\$ 3.69
12"	3.91

DRAINS:

4" brochés sur palettes	\$ 4.70
Rondelles	0.30/par char
6"	8.36
8"	11.38
10"	11.38

TUILES A CHEMINEES:

7 1/2 X 7 1/2 X 24"	\$ 22.76
8 X 8 X 24"	23.97
10 1/4 X 10 1/4 X 24"	34.14
7 1/2 X 11 1/2 X 24"	28.57
8 1/2 X 13 X 24"	34.14
11 1/2 X 11 1/2 X 24"	34.14

- NOTES:
- 1- Comme sur le drain de 8" et 10", 2 hommes sont prévus pour toutes les tuiles à cheminées.
 - 2- Pour tous les drains et les tuiles à cheminées, les taux incluent de jeter les rondelles et les rejets au "pit" (espace réservé à cet effet).
 - 3- Les tuyaux ou tuiles seront comptés sur les chars (les rejets seront payés).

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01

L'Employeur reconnaît que le Syndicat

84 NOV 29 14:23

- ANNEXE "A" (suite) -

DEFOURNEMENT
BOISCHATEL
TAUX A LA PIECE

84 NOV 29 14:23

- NOTES:
- 4- Les tuyaux ou tuiles seront attachés, broche ou strapping.
 - 5- La quantité sur les chars est sujette à une légère variation (au cas où on aurait à changer des empilages).
 - 6- Chaque défourneur travaille seul sur les produits creux, sauf si le nombre de défourneurs nécessaire ne le permet pas. Dans un tel cas, les 2 qui font équipe divisent également la rémunération globale.

MELANGES:

Du 01-06-84

Américain 8" unie	\$ 7.65
8" ordinaire	6.41
A la pince	3.18

N.B: Les employés rémunérés à la pièce reçoivent:

- 1- Du 01-06-84 au 01-06-85: \$ 1.98 l'heure travaillée

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat

- ANNEXE "A" -

CLASSIFICATION DES EMPLOYES

DEFOURNEMENT A BOISCHATEL

84
NOU 29 14:24

Du 01-06-84

- | | |
|---|---------|
| 1) Journaliers, Hommes
d'entrepôt | \$ 8.65 |
| 2) Expéditeur, Défourneur,
Mélangeur | 8.70 |
| 3) Principal expéditeur | 8.80 |

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01

L'Employeur reconnaît que le Syndicat

- ANNEXE "A" -

CLASSIFICATION DES EMPLOYES

CHAUFFAGE A BOISCHATEL

A LA COMPTES

ARTICLES

8

12

1) Journalier, Aide-Chauffeur

\$ 8.65

ARTICLES

2) Chauffeur

8.90

Du 01-06-84

'84 NOV 29 14:24

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01

L'Employeur reconnaît que le Syndicat

- ANNEXE "A" -

FABRICATION A BOISCHATEL

TAUX A LA PIECE

Du 01-06-84

A LA COURROIE:

BRIQUES:

8"	\$ 4.31
12"	4.70

DRAINS:

4"	\$ 5.35
6"	8.96
8" et 10"	12.25

TUILE A CHEMINEES:

Tuile: 7 1/2 X 7 1/2 X 24"	\$ 23.22
Tuile: 8 X 8 X 24"	24.38
Tuile: 10 1/4 X 10 1/4 X 24"	34.83
Tuile: 7 1/2 X 11 1/2 X 24"	29.02
Tuile: 8 1/2 X 13 X 24"	34.83
Tuile: 12 X 12 X 24"	34.83

NOTES:

- 1- Les employés à la pièce reçoivent:
 - a) Du 01-06-84 au 01-06-85: \$ 1.98 l'heure travaillée
- 2- Pour le drain de 4": 4 hommes qui tournent (changent de position) sans diviser leurs salaires.
- 3- Ces taux incluent les rondelles sur les chars et le déblaiement du "dallo" pour le drain de 4", 6", 8" et 10" ainsi que pour toutes les tuiles à cheminées.

84 NOV 29 14:24

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01

L'Employeur reconnaît que le Syndicat

- ANNEXE "A" (suite) -

FABRICATION A BOISCHATEL

TAUX A LA PIECE

84
NOV 29 14:24

- NOTES:
- 4- Les quantités pourront varier légèrement par char selon les empilages demandés.
 - 5- Sur le drain de 6": 3 hommes, 2 seniors qui tournent, le troisième reste en troisième position à moins que ces 3 hommes s'entendent autrement.
 - 6- Sur la tuile à cheminée et le drain de 8" et 10", 2 hommes qui tournent et se divisent leurs salaires.

ARTICLE 2 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES -

2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat

- ANNEXE "A" -

CLASSIFICATION DES EMPLOYES

A L'HEURE

FABRICATION A BOISCHATEL

Du 01-06-84

1) Journalier	\$ 8.65
2) Opérateurs meules et pétrin, empileur, mélangeur	8.70
3) Homme de maintenance	8.90
4) Chef d'équipe fabrication	9.40
5) Opérateur de tracteur	9.50

'84 AOÛ 29 14:24

B.C.G.T.
GIBNET

ARTICLE 2 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES -

2.01

L'Employeur reconnaît que le Syndicat

ENTRE:

Commissaire
du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 3 1 1 4

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

07422-9

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances Q 14700-04

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	32-08-11	32-08-12		82-08-12	85-05-31	100

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Travailleurs Unis des Industries du Ciment de la Chaux et du Gypse Local 567 1947, rue Laplante Chomedey, Qc H7S 1E6	<input type="checkbox"/> Déposant Brique Citadelle Ltée 2140, Boul. Sainte-Anne Beauport, Qc G1K 7K7 <p><i>50 places remplacées par Q 14700-04</i></p>

Unité de négociation	
ETABLISSEMENT VISE: 1200 Sous-Bois, Beauport 5225, Boul. Ste-Anne, Boischatel	

Région	03-03	Activité	3549 (5)	Affiliation	FTQ (7)
--------	-------	----------	----------	-------------	---------

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

Remarques	
DEPOSANT: X Gagné, Letarte, Royer, Gauthier, Lacasse & Boily, 2, ave Chauveau, C.P. 410 Québec, Qc G1R 4R3 A	<i>anciens # voir feuille attachée</i>
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	32-08-16

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

RECHERCHE

ployeur, ses employés et leurs représentants, dans le respect des lois, de l'autorité, des droits et obligations des parties.

ARTICLE 2 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES -

2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat

Anciens # de dossiers } Pour!
Anciens noms } Dossier Q 14700-04

Brique Citadelle Ltée situé à 1000 Des Sous-Bois, Beauport, Québec.

Noms	Dossier
OK Gaston Coté	Q 20277-01
OK Gaston Mathieu	Q 14702-01
OK Paul Huot	Q 14703-01
OK J.C. Verreault	Q 14704-01
OK Brique Beauport Inc.	Q 14705-01
OK Demers & Nolin	Q 14706-01

Remplacés par Q 14700-04

Remplacer les 6 certificats d'accréditations à cet établissement par un seul.

Brique Citadelle Ltée, situé à Boischatel, 5225 Boul. Ste-Anne, Boischatel, Québec.

Noms	Dossier
OK Maurice Bédard	Q 21458-01
OK Georges Henri Deblois	Q 21459-01
OK Jean-Paul Gagné	Q 21460-01

Remplacés par Q 14700-04

Remplacer les 3 certificats d'accréditations à cet établissement par un seul.

rer la continuation de relations ordonnées entre l'Employeur, ses employés et leurs représentants, dans le respect des lois, de l'autorité, des droits et obligations des parties.

ARTICLE 2 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES -

2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat

ENTRE:

PAR MESSAGER

BRIQUE CITADELLE LTÉE, corpora-
tion légalement constituée, ayant
une place d'affaires à 2140, bou-
levard Ste-Anne, Case Postale
1785, Québec, GlK 7K7, ci-après
appelée,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRA-
VAILLEURS UNIS DES INDUSTRIES DU
CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE,
SECTION LOCALE 567 (C.T.C., F.T.
Q.), association de bonne foi,
ayant une place d'affaires à
1947, rue Laplante, Chomedey La-
val, H7S 1E6, ci-après appelée,

LE SYNDICAT.

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre
les parties plus haut mentionnées en vertu des disposi-
tions du Code du Travail de la Province de Québec (S.R.
Q. 1964, chapitre 141).

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 Le but de cette convention est d'assu-
rer la continuation de relations ordonnées entre l'Em-
ployeur, ses employés et leurs représentants, dans le
respect des lois, de l'autorité, des droits et obliga-
tions des parties.

ARTICLE 2 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES -

2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat

détient un certificat d'accréditation qui lui a été accordé par un commissaire du travail du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le 18 juin 1982, lequel remplaçait des certificats d'accréditation datés des 20 juin 1980, 29 mai 1972, 9 novembre 1979 et 16 novembre 1979, et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite comme suit:

«Tous les salariés au sens du Code du Travail, sauf les vendeurs et les employés de bureau,

à l'emploi de:

Brique Citadelle Ltée, pour ses établissements de:

1200, Sous-Bois,
BEAUPORT, P.Q.

5225, boulevard Sainte-Anne,
BOISCHÂTEL, P.Q.»

2.02 Le mot «Employeur», quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.

2.03 Les mots «employé» ou «employés», quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes membres de l'unité de négociation.

2.04 Les mots «employé temporaire» désignent un employé embauché pour remplacer un employé absent pour cause d'accident ou de maladie ou pour un travail spécifique. Dans ce dernier cas, le Syndicat est avisé, par écrit, de tel changement et de la durée approximati-

ve de l'emploi. Lorsque le travail pour lequel cet employé a été embauché est complété, il est licencié..

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION -

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de:

a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel;

b) Passer et amender des règlements à être observés par les employés. Avant d'être mis en vigueur, les règlements doivent être discutés avec le représentant syndical;

c) Embaucher et mettre à pied les employés;

d) Juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des employés;

e) Généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes d'exécution, les cédules de production et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

3.02 L'Employeur s'engage à exercer ses

droits de gérance de façon compatible avec les autres dispositions de la présente convention, à défaut de quoi, l'employé pourra soumettre un grief.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL -

4.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'Employeur, le Syndicat et leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout employé, à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale.

4.02 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou toute autre activité syndicale, sauf celles prévues à la convention, sur la propriété de l'Employeur, sans son consentement.

La présente clause n'a pas pour effet de priver les employés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant les périodes de repos.

4.03 Toute personne qui enfreindra les dispositions des deux paragraphes précédents pourra encourir les sanctions disciplinaires qui s'imposeront suivant les circonstances, le tout sujet à la procédure de règlement des griefs.

4.04 Tous les employés de l'Employeur, mem-

bres du Syndicat à la date de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite, sont tenus de demeurer membres du Syndicat.

4.05 Pour la durée de cette convention, l'Employeur déduira sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses employés, membres de l'unité de négociation, un montant égal au montant de la cotisation syndicale imposée à ses membres par le Syndicat, et il remettra l'argent ainsi perçu dans les dix (10) premiers jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat International des Travailleurs Unis des Industries du Ciment, de la Chaux et du Gypse, Section Locale 567 (C.T.C., F.T.Q.), et adressé au secrétaire financier, accompagné d'une liste des employés et du montant perçu de chacun d'eux.

4.06 L'Employeur indique, sur les formules TP4, les montants des cotisations syndicales payées par les employés.

ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES -

5.01 L'Employeur accorde des congés sans solde à au plus deux (2) employés à la fois, de départements différents, d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables, au plus deux (2) fois par année, pour assister à des congrès syndicaux, à condition d'avoir été avisé dix (10) jours à l'avance du nom des employés désignés pour assister à tels congrès.

5.02 Sur demande écrite faite par le Syndicat, l'Employeur accorde un congé sans solde, d'un délai maximum d'un (1) an, à un employé appelé à consacrer tout son temps aux affaires syndicales. À l'expiration du congé, l'employé conserve l'ancienneté accumulée à la date de son départ, et à son retour, il reprend la fonction qu'il occupait ou une fonction comparable.

5.03 Un employé, lors d'une rencontre avec l'Employeur, peut toujours être accompagné du représentant syndical.

ARTICLE 6 - TABLEAU D'AFFICHAGE -

6.01 L'Employeur convient de désigner des endroits où le Syndicat peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres et mettre à sa disposition un tableau d'affichage. Il est toutefois convenu que ces avis devront être acceptés au préalable par un représentant de l'Employeur qui y apposera ses initiales. Toutefois, dans le cas d'un avis de convocation, il n'est pas nécessaire de le faire initialer.

ARTICLE 7 - GREVE ET CONTRE-GREVE -

7.01 Pendant la durée de la présente convention, il est entendu que tout employé qui prend part ou incite d'autres employés à participer à une grève ou à tout ralentissement de travail peut être l'objet de mesures disciplinaires.

7.02 Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent ou ne participent à une grève ou ralentissement de travail dirigé contre l'Employeur.

7.03 L'Employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent et ne participent à aucune contre-grève (lock-out) dirigée contre ses employés.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS -

8.01 Un employé peut, s'il le désire, soumettre tout grief verbalement à son contremaître avant de le soumettre formellement, par écrit, tel que prévu ci-après:

PREMIÈRE ÉTAPE:

8.02 Lorsque naît un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, l'employé concerné, accompagné d'un délégué syndical, soumet le grief, par écrit, au contremaître, dans les sept (7) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au plaignant.

8.03 Le contremaître doit faire part, par écrit, à l'employé et à son délégué syndical, dans les

quatre (4) jours de l'entrevue précitée, de sa décision.

DEUXIEME ÉTAPE:

8.04 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision, l'employé ou son délégué syndical soumet le grief, par écrit, au surintendant de l'usine, dans un délai de sept (7) jours de la décision du contremaître ou de l'expiration du délai mentionné à l'article 8.03.

8.05 Le surintendant de l'usine doit, dans un maximum de sept (7) jours de la réception du grief mentionné à l'article précédent, faire part, par écrit, de sa décision, à l'employé concerné et au délégué syndical.

TROISIEME ÉTAPE:

8.06 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision du surintendant, il peut soumettre le grief au vice-président de la Compagnie Brique Citadelle Ltée, ou à son remplaçant, dans les sept (7) jours de la décision du surintendant ou de l'expiration du délai mentionné à l'article 8.05.

8.07 Le vice-président de la Compagnie Brique Citadelle Ltée, ou son remplaçant, doit faire part, par écrit, au représentant syndical, de sa décision, dans les sept (7) jours de la réception du grief.

8.08 Si l'employé concerné n'est pas satisfait de la décision du vice-président de la Compagnie Brique Citadelle Ltée, ou de son remplaçant, le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'Employeur, dans les dix (10) jours de la réception de la décision du vice-président de la Compagnie Brique Citadelle Ltée, ou de son remplaçant, ou de l'expiration du délai prévu à l'article 8.07. Dans la même lettre, le Syndicat doit fournir le nom de son arbitre, son occupation ou sa profession, ainsi que son adresse.

8.09 Un grief de groupe, c'est-à-dire un grief concernant plusieurs employés, est soumis directement au surintendant de l'usine par le Syndicat, dans les sept (7) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au Syndicat.

8.10 Le surintendant de l'usine doit, dans un maximum de sept (7) jours de la réception du grief mentionné à l'article précédent, faire part, par écrit, de sa décision, au Syndicat.

8.11 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision du surintendant, il peut soumettre le grief au vice-président de la Compagnie Brique Citadelle Ltée, ou à son remplaçant, dans les sept (7) jours de la décision du surintendant ou de l'expiration du délai mentionné à l'article 8.10.

8.12 Le vice-président de la Compagnie Bri-

8.08 Si l'employé concerné n'est pas satisfait de la décision du vice-président de la Compagnie Brique Citadelle Ltée, ou de son remplaçant, le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'Employeur, dans les dix (10) jours de la réception de la décision du vice-président de la Compagnie Brique Citadelle Ltée, ou de son remplaçant, ou de l'expiration du délai prévu à l'article 8.07. Dans la même lettre, le Syndicat doit fournir le nom de son arbitre, son occupation ou sa profession, ainsi que son adresse.

8.09 Un grief de groupe, c'est-à-dire un grief concernant plusieurs employés, est soumis directement au surintendant de l'usine par le Syndicat, dans les sept (7) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au Syndicat.

8.10 Le surintendant de l'usine doit, dans un maximum de sept (7) jours de la réception du grief mentionné à l'article précédent, faire part, par écrit, de sa décision, au Syndicat.

8.11 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision du surintendant, il peut soumettre le grief au vice-président de la Compagnie Brique Citadelle Ltée, ou à son remplaçant, dans les sept (7) jours de la décision du surintendant ou de l'expiration du délai mentionné à l'article 8.10.

8.12 Le vice-président de la Compagnie Bri-

que Citadelle Ltée, ou son remplaçant, doit faire part, par écrit, au représentant syndical, de sa décision, dans les sept (7) jours de la réception du grief.

8.13 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision du vice-président de la Compagnie Brique Citadelle Ltée, ou de son remplaçant, le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'Employeur, dans les dix (10) jours de la réception de la décision du vice-président de la Compagnie Brique Citadelle Ltée, ou de son remplaçant, ou de l'expiration du délai prévu à l'article 8.12. Dans la même lettre, le Syndicat doit fournir le nom de son arbitre, son occupation ou sa profession, ainsi que son adresse.

8.14 Dans les sept (7) jours qui suivent le délai prévu aux paragraphes 8.08 et 8.13, la partie qui a reçu l'avis d'arbitrage doit aviser l'autre du nom de son arbitre, en indiquant son occupation ou sa profession, ainsi que son adresse.

8.15 Toute personne qui a participé à une des phases précédentes pour le règlement d'un grief ne peut pas agir comme arbitre sur le conseil d'arbitrage formé pour entendre ledit grief.

8.16 Les parties peuvent, par entente écrite, soumettre tout grief à un arbitre unique.

8.17 Les parties désignent à l'avance M. l'Abbé Gérard Dion, de Québec, pour agir comme prési-

dent de tout conseil d'arbitrage ou comme arbitre unique, selon le cas, pendant la durée de la présente convention. Dans l'incapacité d'agir de M. l'Abbé Gérard Dion, le grief sera alors référé à Me Pierre-André Lachapelle, de Montréal. Dans l'incapacité d'agir de M. l'Abbé Gérard Dion et de Me Pierre-André Lachapelle, les parties pourront, d'un commun accord, désigner une autre personne pour agir comme président du conseil d'arbitrage et, si aucune entente n'intervient dans un délai raisonnable, l'une ou l'autre partie pourra demander à l'Honorable Ministre du Travail de nommer un président.

8.18 Une erreur dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas, à condition que sa nature en soit clairement définie dans l'avis prévu à l'article 8.08.

8.19 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de règlement des griefs.

8.20 Le conseil d'arbitrage ne peut changer, modifier ou altérer la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.

8.21 Le conseil d'arbitrage peut, dans un cas de congédiement, ordonner que l'employé congédié soit réintégré, sans compensation, si le congédiement est considéré comme une peine disproportionnée à l'offense commise.

8.22 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit dans le Québec métropolitain désigné par le président.

8.23 La décision unanime ou majoritaire du conseil d'arbitrage sera finale et obligatoire.

8.24 Tous les délais mentionnés au présent article peuvent être extensionnés par entente écrite entre les parties.

8.25 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires du président du conseil d'arbitrage.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ -

9.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu dans l'établissement où l'employé travaillait normalement avant la signature de la présente convention collective et ce depuis son dernier embauchage.

9.02 Un employé acquiert le droit d'ancienneté après soixante (60) jours de service continu pour l'Employeur. À l'expiration de ce délai, son ancienneté est calculée à compter de son embauchage. Un employé temporaire n'acquiert pas d'ancienneté.

Un employé en période de probation ne peut contester son congédiement par voie de grief.

9.03 a) Les employés couverts par cette convention ne peuvent se prévaloir de leur ancienneté que dans l'établissement où ils travaillaient normalement avant la signature de cette convention;

b) Cependant, les employés de la maintenance peuvent se prévaloir de leur ancienneté dans l'un ou l'autre des établissements;

c) Lorsque l'Employeur doit embaucher de nouveaux employés dans l'un de ses établissements, il donne la préférence aux employés de l'autre établissement qui pourraient être mis à pied. Dans ce cas, ces derniers sont considérés comme de nouveaux employés ayant complété leur période de probation dans le nouvel établissement mais ils conservent tous leurs droits et privilèges en ce qui concerne les bénéfices marginaux, sauf que leur ancienneté n'est pas transférée. Advenant que leurs services soient requis dans l'établissement où ils travaillaient normalement avant la signature de cette convention, ils reprendront l'occupation qu'ils détenaient auparavant avec tous leurs droits et privilèges, y compris l'ancienneté qu'ils détenaient avant leur mise à pied et celle acquise depuis.

9.04 Dans tous les cas de promotion, de mise à pied de plus d'une (1) semaine et de rappel au travail, l'Employeur tiendra compte des facteurs suivants et, lorsque le facteur b) sera relativement égal entre deux (2) ou plusieurs employés, l'ancienneté prévaudra:

- a) L'ancienneté dans son département;
- b) Les qualifications requises pour accomplir la tâche d'une façon satisfaisante;
- c) Advenant la mise à pied de tous les employés d'une équipe dans le département de fabrication à l'usine de Beauport pour une période de trois (3) jours, ou moins si possible, les employés ayant le plus d'ancienneté, quelle que soit leur équipe, pourront se prévaloir de leur ancienneté au niveau de leur occupation, en autant qu'ils soient en mesure de donner un rendement normal. Lorsque le travail reprend, les employés retournent à leur ancienne occupation dans leur équipe.
- d) Lorsqu'un employé d'un établissement est mis à pied pour quatre (4) semaines ou plus, il peut déplacer un employé de l'autre établissement embauché après le 1er juin 1982, s'il a les qualifications requises pour accomplir la tâche d'une façon satisfaisante.

9.05 Tout poste vacant de façon permanente est affiché sur le tableau de l'établissement où le poste vacant existe pendant une période de sept (7) jours. L'avis indique la description du poste, la classification, le taux de salaire et les heures de travail. Un exemplaire de l'avis est remis au président du comité du Syndicat.

9.06 Les employés de l'établissement embauchés avant le 1er juin 1982 et désireux d'obtenir le poste vacant apposent leur nom sur l'avis. Pour chaque période de douze (12) mois, deux (2) employés d'un contremaître peuvent postuler un poste vacant affiché par un autre contremaître que le sien relié à leur établissement.

9.07 L'Employeur tient compte des applications en appliquant les règles prévues à l'article 9.04.

Si aucun employé de l'établissement où le poste vacant existe et embauché avant le 1er juin 1982 n'a fait application ou n'a les qualifications requises, l'Employeur doit offrir le poste vacant à l'employé mis à pied de l'autre établissement embauché avant le 1er juin 1982 ayant le plus d'ancienneté, en tenant compte des règles prévues à l'article 9.04.

S'il n'y a aucun tel employé, le poste vacant est offert à un employé de l'établissement où le poste vacant existe embauché après le 1er juin 1982, en tenant compte des règles prévues à l'article 9.04.

Advenant que le candidat ayant le plus d'ancienneté n'est pas choisi, le Syndicat peut discuter avec l'Employeur de la décision prise.

9.08 Tout employé transféré à un nouveau poste a une période d'essai d'une durée maximum de vingt-huit (28) jours ouvrables. Dans le cas de l'employé à

la courroie, cette période est répartie en vingt (20) jours ouvrables sur les voies 5 ou 6 et en huit (8) jours ouvrables sur le poste affiché. Si, au cours de cette période, l'employé le désire, ou si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant, il est réintégré dans son ancien poste.

9.09 Si l'employé qui obtient le poste vient de l'autre établissement que celui où le poste vacant existe, il conserve l'ancienneté acquise et continue d'en accumuler en ce qui concerne ses bénéfices marginaux.

9.10 Pendant la période d'affichage, le poste vacant est comblé à la discrétion de l'Employeur.

9.11 Les employés mis à pied embauchés avant le 1er juin 1982 qui obtiennent un poste vacant en vertu de l'article 9.07 doivent retourner à l'établissement où ils travaillaient normalement avant le 1er juin 1982 lorsque requis par l'Employeur.

9.12 Un employé promu à une fonction exclue de l'unité de négociation peut, dans les vingt-huit (28) jours ouvrables de sa promotion, réintégrer sa fonction dans l'unité de négociation, s'il le désire.

9.13 Il est convenu que les contremaîtres ou autres employés faisant partie des cadres n'effectueront aucun travail des employés régis par la présente convention. Ils pourront toutefois intervenir pour

instruire, inspecter et faire le travail nécessaire en cas d'urgence ou de dépannage et pour la bonne marche des opérations. Toute opération effectuée pour fins de recherche ou de mise au point d'un nouvel équipement n'est pas considérée comme faisant partie des tâches normales d'un employé.

En cas de violation apparente du paragraphe précédent, le Syndicat en avise sans délai le surintendant de l'usine, lequel fera rapport immédiatement au contrôleur et au vice-président de la compagnie, qui prendront les mesures nécessaires pour corriger la situation.

Toutefois, pour plus de précision, ce qui suit explicite le paragraphe précédent.

DÉTAILS SUR LE TRAVAIL DES CONTREMAÎTRES:

Spécifiquement au chauffage, le contremaître continuera à faire ce qu'il faisait auparavant.

Au défournement, le contremaître ne travaillera pas, sauf pour nécessité ou pour dépannage, ou encore lorsque nécessaire pour instruire ou inspecter.

Les camions arrivés avant 4:30 heures de l'après-midi devront être chargés dans l'après-midi même, avec le nombre d'expéditeurs nécessaires.

ARTICLE 10 - PERTE D'ANCIENNETÉ -

10.01 Un employé perd toute ancienneté quand:

a) Départ volontaire;

b) il est congédié pour juste cause;

c) il est mis à pied par l'Employeur pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois. Cependant, l'employé qui perd son ancienneté après une mise à pied et qui est réembauché par l'Employeur peut, si le Syndicat y consent, se voir créditer l'ancienneté qu'il avait acquise lors de son emploi antérieur;

d) il est absent, pour cause d'accident ou maladie, pendant plus de la moitié de l'ancienneté acquise au moment de son accident ou de sa maladie avec un maximum de trois (3) ans;

e) il est absent, sans avis, sauf en cas d'impossibilité physique, plus de deux (2) jours pendant une période de six (6) mois. Tout employé doit avertir son contremaître en cas d'absence avant le début de la période de travail et la veille de son retour au travail;

f) il néglige, après une mise à pied, de se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent l'envoi d'une lettre de rappel expé-

diée par malle recommandée à sa dernière adresse connue;

g) il est absent trois (3) jours consécutifs sans en avoir prévenu son Employeur.

ARTICLE 11 - LISTE D'ANCIENNETÉ -

11.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'Employeur affiche, dans chaque établissement, la liste d'ancienneté des employés par départements. Cette liste indique la date d'embauchage et la fonction de chaque employé. Durant les quinze (15) premiers jours de l'affichage, un employé qui se croit lésé peut loger un grief et faire corriger la liste. À l'expiration de cette période, la liste est présumée exacte. Une liste révisée et à date est affichée les 15 janvier et 15 juillet de chaque année, et une copie est transmise au Syndicat.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL -

12.01 Sauf pour les préposés au chauffage, la semaine régulière de travail des employés couverts par la présente convention est de quarante-et-une (41) heures. La journée normale de travail est de neuf (9) heures du lundi au jeudi inclusivement et de cinq (5) heures le vendredi.

Les préposés à l'expédition doivent, lorsque requis, travailler jusqu'à concurrence de qua-

rante-cinq (45) heures par semaine. S'ils travaillent au-delà des heures de la semaine régulière de travail, ils sont rémunérés au taux du temps supplémentaire.

Lorsque les préposés à l'expédition travaillent le vendredi, leurs heures de travail demeurent toujours les mêmes jusqu'à ce qu'ils reçoivent un avis de changement.

Lorsque les employés travaillent sur deux (2) équipes, la journée normale de travail pourra faire l'objet d'une entente entre les parties. Dans ce cas, cependant, les équipes alterneront le jour et la nuit à toutes les quatre (4) semaines.

12.02 Il doit toujours y avoir un expéditeur au travail pendant l'heure du repas du midi, si requis par l'Employeur.

12.03 Les employés ont droit à une (1) heure de repos pour le repas du midi.

12.04 Les employés ont droit à une pause-café de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi et de l'après-midi, payée sur base horaire. Pour avoir droit à la pause-café de l'après-midi, les employés doivent travailler au moins jusqu'à 15h30. Les employés qui font plus que trois (3) heures de temps supplémentaire ont également droit à une pause-café de quinze (15) minutes.

12.05 La cédule de travail des préposés au chauffage à l'usine de Beauport comportera cent soixante-huit heures (168) heures de travail échelonnées sur quatre (4) semaines tel que la cédule le stipule présentement.

ARTICLE 13 - SALAIRES ET SURTEMPS -

13.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur paie à ses employés les salaires prévus à l'Annexe «A».

13.02 La semaine commence le dimanche pour se terminer le samedi et la paie est versée aux employés le jeudi.

13.03 Tout travail autorisé exécuté en plus de la journée normale de travail est rémunéré au taux de temps et demi. Cependant, l'employé qui n'a pas travaillé toutes les heures normales de travail au cours de la semaine sera rémunéré au taux simple le vendredi après-midi si requis de travailler, à la condition qu'il ne remplace pas un autre employé à son travail habituel et qui serait consentant à travailler.

Lorsque l'Employeur opère avec deux (2) équipes, le travail exécuté le samedi est rémunéré au taux simple. Le travail fait le samedi par les préposés au chauffage est toujours rémunéré au taux simple.

Dans tous les autres cas, tout travail

autorisé exécuté le samedi est rémunéré au taux de temps et demi.

13.04 Un employé qui a travaillé deux (2) périodes consécutives de travail doit prendre une période de repos égale à une période normale de travail.

13.05 Un employé rappelé au travail après avoir complété sa journée régulière de travail et avoir quitté l'établissement de l'Employeur, ou en congé, est rémunéré au taux de temps et demi pour un minimum de trois (3) heures. Les heures de travail en plus des trois (3) heures sont rémunérées à taux double. Un employé qui, avec la permission de son supérieur, échange une période de travail avec un autre employé est rémunéré à taux simple et reprend son congé plus tard.

13.06 En autant que possible, les heures de travail supplémentaires sont réparties également entre les employés de chaque département. Les employés peuvent, sauf en cas d'urgence, refuser de travailler en temps supplémentaire.

13.07 L'employé qui se présente au travail au début de son équipe normale a droit à quatre (4) heures de travail ou à une rémunération équivalente, à moins que l'Employeur n'ait été dans l'impossibilité de le prévenir par téléphone de ne pas se présenter.

13.08 Les employés qui travaillent sur l'équi-

pe du soir ou l'équipe de nuit ont droit à une prime de quarante cents (0,40\$) l'heure.

13.09 Tout travail autorisé effectué lors d'un jour de fête chômé et payé prévu à la convention est rémunéré au taux et demi, à l'exception du Jour de l'An et du Jour de Noël qui sont rémunérés au taux double, en plus du paiement de la fête.

13.10 Le travail fait le dimanche est rémunéré au taux double.

Cependant, lorsque l'Employeur opère avec deux (2) équipes, le travail effectué le dimanche est rémunéré au taux et demi.

Les employés affectés au chauffage sont rémunérés au taux et demi le dimanche.

ARTICLE 14 - JOURS FÉRIÉS -

14.01 Pendant la durée de la présente convention, les jours suivants sont considérés comme des jours chômés et payés:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- La Fête de Dollard;
- La St-Jean Baptiste;
- Le premier lundi de mai;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- La Toussaint;
- Le Jour de Noël;
- Le lendemain du Jour de Noël.

Les jours chômés et payés, sauf s'ils sont célébrés un jour de fête d'obligation, sont tous chômés un lundi ou un vendredi, tel que déterminé par entente entre les parties pour chaque département. Cependant, le jour de fête chômé et payé n'est jamais reporté pour les chauffeurs.

À la fabrication, il ne peut jamais y avoir plus de trois (3) jours chômés consécutifs. Après entente entre les deux parties, si le cas se présentait pour quatre (4) jours consécutifs, un de ces jours sera travaillé et demeurera flottant. Ces congés sont individuels. Les congés flottants qui n'ont pas été pris au 31 mai sont payés avant le 15 juin suivant.

Si possible, l'équipe volante pourra remplacer pour permettre les quatre (4) jours de congés consécutifs à la fabrication.

Au défournement, quand il y aura quatre (4) jours de congés de suite, ils seront pris consécutivement.

14.02 Seuls les employés ayant complété leur période de probation et ayant travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement la fête ont droit à la rémunération pour le jour de fête. Cependant, un employé absent pour cause de maladie ou d'accident, s'il prévient l'Employeur de son absence avant le commencement de sa période de travail et s'il produit un certificat médical non contesté,

aura droit au paiement du jour de fête s'il n'a reçu aucune prestation de la compagnie d'assurance, de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou de la Commission d'Assurance-Chômage. Le Syndicat sera avisé des motifs de contestation du certificat médical.

14.03 Les employés mis à pied pour manque de travail, moins de quatorze (14) jours précédant une fête chômée et payée et le lendemain de la fête, ont également droit à la rémunération pour le jour de fête. Un employé mis à pied depuis plus de quatorze (14) jours précédant un jour de fête et qui est rappelé dans cette période pour une (1) journée de travail n'a pas droit au paiement du jour de fête.

14.04 La rémunération d'un jour de fête est égale à la rémunération d'une journée normale de travail au taux horaire avec un maximum de neuf (9) heures, y compris la prime du soir ou de nuit s'il y a lieu.

Si un jour de fête est célébré un vendredi, tous les employés éligibles reçoivent l'équivalent de neuf (9) heures de salaire.

14.05 La règle précitée s'applique aussi bien aux employés du chauffage qu'à tous les autres employés.

ARTICLE 15 - VACANCES -

15.01 Un employé qui n'a pas complété un (1)

an de service accumule un (1) jour de vacances par mois de services, jusqu'à concurrence de dix (10) jours, et a droit à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) de ses gains depuis son embauchage.

15.02 Les employés qui ont complété un (1) an de service ont droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à cinq pour cent (5%) de leurs gains depuis leur dernière paie de vacances.

15.03 Les employés qui ont complété cinq (5) ans de service pour l'Employeur ont droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité égale à six pour cent (6%) de leurs gains depuis leur dernière paie de vacances.

15.04 Les employés qui ont complété douze (12) ans de service pour l'Employeur ont droit à quatre (4) semaines de vacances et à une indemnité égale à huit pour cent (8%) de leurs gains depuis leur dernière paie de vacances.

15.05 L'indemnité de vacances est versée aux employés le mercredi précédant leur départ pour vacances.

15.06 Tous les employés partent pour vacances le vendredi, au plus tard à 16:00 heures. Les employés affectés au chauffage doivent reprendre le travail à 7:00 heures le samedi matin précédant la réouverture de l'usine.

15.07 Tous les employés prennent leurs vacances en même temps que les employés de la construction de la région de Québec, sauf entente entre les représentants du Syndicat et l'Employeur.

16.01 Toutefois, les employés de la maintenance pourront être appelés à travailler pendant la période de vacances. Dans ce cas, ils prennent leurs vacances après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 16 - CORRESPONDANCE -

16.01 Tout avis écrit que l'une des parties désire donner à l'autre devra être donné par la poste, sous pli affranchi et recommandé, adressé comme suit:

À l'Employeur:

Brique Citadelle Ltée,
Case Postale 1785,
QUÉBEC, P.Q.,
G1K 7K7;

À l'attention du contrôleur.

Au Syndicat:

Syndicat International des Travailleurs
Unis des Industries du Ciment, de la
Chaux et du Gypse, Section Locale
567 (C.T.C., F.T.Q.),
1947, rue Laplante,
CHOMEDEY LAVAL, P.Q.,
H7S 1E6.

À l'attention de M. John Lima.

16.02 Tout avis ainsi expédié sera censé avoir été signifié le jour ouvrable suivant la date de son dépôt à la poste. Le reçu de recommandation postale servira à établir la date de la mise à la poste.

16.03 L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son adresse, en donnant avis à cet effet comme susmentionné.

ARTICLE 17 - DIVERS -

17.01 L'Employeur paie la différence entre les honoraires payés par la Cour et le salaire régulier d'un employé qui agit comme juré.

L'Employeur paie la différence entre les honoraires payés par la Cour et le salaire régulier d'un employé qui est appelé à agir comme témoin dans une cause impliquant l'Employeur.

17.02 L'Employeur prendra toutes les mesures nécessaires pour veiller à la santé et à la sécurité des employés et ces derniers collaboreront avec l'Employeur pour favoriser et maintenir un programme éducatif convenable de sécurité.

17.03 Les parties formeront un comité de sécurité constitué de deux (2) représentants de chacune d'elles à chaque usine.

17.04 L'Employeur continuera sa politique en

ce qui concerne les casques et verres de sécurité, lesquels ne seront chargés aux employés que s'ils ne peuvent les remettre à la fin de leur emploi.

17.05 L'Employeur vend les gants aux employés qui en ont besoin, sur remise des gants usés, au tiers du prix coûtant, et fournit à l'employé qui a complété sa période de probation une (1) paire de bottines à tous les neuf (9) mois de travail. L'Employeur fournit à douze (12) employés de la maintenance un (1) couvre-tout et il fournit à l'employé préposé au manganèse un (1) couvre-tout qu'il entretient.

17.06 Un employé peut consentir à échanger sa période de travail avec un autre employé sans que l'Employeur ne paie du temps supplémentaire.

17.07 L'Employeur paie, une (1) fois par année, un (1) habit de pluie et un (1) habit de neige aux deux (2) expéditeurs et aux deux (2) hommes d'entrepôt, et une (1) paire de bottes d'hiver à ces mêmes employés. De plus, l'Employeur met deux (2) habits de neige en disponibilité pour les employés qui en ont besoin. L'Employeur fournit, une (1) fois par année, un (1) habit de pluie à chacun des camionneurs et un (1) habit de neige aux employés habituellement affectés à la maintenance extérieure des bâtiments.

17.08 Un employé qui n'est pas prévenu avant le départ pour son repas du midi qu'il doit effectuer plus de deux (2) heures de temps supplémentaire consé-

cutivement à sa période de travail de l'après-midi a droit à une allocation pour le lunch, à compter de la signature de la convention de 4,50\$, à compter du 1er juin 1983 de 4,75\$ et à compter du 1er juin 1984 de 5,00\$.

17.09 L'Employeur remet à chaque employé une copie de la convention collective.

17.10 Une lettre de réprimande ou un avertissement ne peut être invoqué contre un employé après neuf (9) mois.

17.11 Les employés qui, à la demande du contrôleur, ou son représentant, effectuent du transport entre l'usine de Villeneuve et l'usine de Boischâtel, reçoivent une indemnité de vingt-cinq cents (0,25\$) du mille.

17.12 Les cinq (5) membres du comité de négociation ne perdent pas de salaire à l'occasion des séances de négociation et de conciliation en prenant en considération la cédule de travail des chauffeurs membres du comité.

17.13 S'il advient un changement dans une classification, dû à de nouvelles méthodes d'opération ou changements qui affectent de façon raisonnable la nature des occupations ou si une nouvelle classification devait être établie pendant la durée de cette convention, ou un nouveau produit fabriqué, l'Employeur

établit le taux provisoire et en avise, par écrit, le Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise en application de ces nouveaux taux.

À la suite d'une période d'essai de trente (30) jours ouvrables depuis la mise en application de ces taux temporaires ou de la prolongation de cette période d'essai par consentement mutuel des parties, ces taux sont discutés entre les parties.

S'il n'y a pas d'entente entre les parties dans les quinze (15) jours suivant la fin de la période d'essai, les parties peuvent soumettre le litige à l'arbitrage selon la procédure prévue à cette convention.

17.14 Les préposés au chauffage peuvent se prévaloir d'un régime d'heures flexible s'ils le désirent, sans pénalité pour l'Employeur, c'est-à-dire qu'ils peuvent quitter leur travail trente (30) minutes au maximum avant la fin de leur équipe de travail si leur remplaçant est sur les lieux et prêt à prendre la relève.

17.15 Un aide-chauffeur est fourni au chauffeur à l'usine de Boischâtel lorsque la poussée du four est de plus de trente-six (36) chars d'une manière continue.

La cédule de travail pour les chauffeurs à l'usine de Boischâtel sera la même que celle à

l'usine de Beauport pour une période d'essai de six (6) mois. Après cette période d'essai, les salariés pourront revenir à leur ancienne cédule s'ils en font la demande.

17.16 L'Employeur s'efforce de trouver un travail convenable à son état à un employé accidenté qui produit un certificat médical attestant qu'il est incapable d'accomplir son travail habituel.

17.17 Dans un cas de mise à pied pour manque de travail pour une (1) semaine ou plus, l'Employé affecté peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans son département, aux conditions mentionnées à 9.04 (bumping).

17.18 Lorsqu'il y a deux (2) fours-tunnels en opération à l'usine de Beauport, il y aura trois (3) employés préposés au chauffage.

17.19 a) Afin d'obtenir le maximum de production à l'usine de Beauport, l'Employeur pourra avoir recours à une (1) équipe volante, à condition qu'une entente intervienne avec le Syndicat sur les cédules de travail des équipes.

b) Tout travail autorisé exécuté le samedi, sauf lorsque l'Employeur opère avec deux (2) équipes, est rémunéré au taux de temps et demi.

c) Pour leur part, les employés affectés

tés au chauffage sont rémunérés au taux simple le samedi.

17.20 Lorsque l'Employeur utilisera une équipe volante, les employés de cette équipe seront rémunérés au taux simple sur semaine et au taux et demi le dimanche.

17.21 Un homme doit être entraîné au département de la fabrication pour pouvoir agir comme remplaçant à la station de broyage, au pétrin ou au coupeur.

17.22 Une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure est payée à l'employé qui remplace un contre-maître.

ARTICLE 18 - CONGÉS-MALADIE -

18.01 Les employés qui ont acquis un (1) an d'ancienneté ont droit à deux (2) jours de congés-maladie payés par année s'ils travaillent moins de six (6) mois et à quatre (4) jours de congés-maladie payés par année s'ils travaillent six (6) mois ou plus.

Un employé qui n'a pas complété un (1) an d'ancienneté a droit à une (1) journée de congé-maladie payée pour chaque trois (3) mois de travail.

L'Employeur paie, au cours des deux (2) premières semaines de juin de chaque année, aux employés alors au travail, et dans les deux (2) semaines de

tés au chauffage sont rémunérés au taux simple le samedi.

17.20 Lorsque l'Employeur utilisera une équipe volante, les employés de cette équipe seront rémunérés au taux simple sur semaine et au taux et demi le dimanche.

17.21 Un homme doit être entraîné au département de la fabrication pour pouvoir agir comme remplaçant à la station de broyage, au pétrin ou au coupeur.

17.22 Une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure est payée à l'employé qui remplace un contre-maître.

ARTICLE 18 - CONGÉS-MALADIE -

18.01 Les employés qui ont acquis un (1) an d'ancienneté ont droit à deux (2) jours de congés-maladie payés par année s'ils travaillent moins de six (6) mois et à quatre (4) jours de congés-maladie payés par année s'ils travaillent six (6) mois ou plus.

Un employé qui n'a pas complété un (1) an d'ancienneté a droit à une (1) journée de congé-maladie payée pour chaque trois (3) mois de travail.

L'Employeur paie, au cours des deux (2) premières semaines de juin de chaque année, aux employés alors au travail, et dans les deux (2) semaines de

leur rappel au travail, à ceux qui étaient à cette époque mis à pied, les jours de congés-maladie à leur crédit au 31 mai précédent.

ARTICLE 19 - CONGÉS DE DEUIL -

19.01 Dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son épouse, de son beau-père, de sa belle-mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur, un employé ayant complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congés payés, si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables.

19.02 Dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, un employé ayant complété sa période de probation a droit à deux (2) jours de congés payés, si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables.

19.03 Dans le cas du décès de son grand-père ou de sa grand-mère, un employé ayant complété sa période de probation a droit à une (1) journée de congé payée pour assister aux funérailles, si elles ont lieu un jour ouvrable.

ARTICLE 20 - ASSURANCE -

20.01 Un nouveau régime d'assurance convenu entre les parties entre en vigueur le 1er septembre 1982 et le demeure pendant toute la durée de la conven-

tion. Le salarié paie la prime de l'assurance-salaire et l'Employeur assume les primes de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie incluant hospitalisation.

20.02 L'Employeur verse la totalité de la prime d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire, pour un employé mis à pied, pendant une période maximum de six (6) mois, à même l'indemnité de vacances accumulées au crédit de l'employé. Si telle indemnité de vacances accumulées devient insuffisante, le Syndicat rembourse l'Employeur. Lorsque l'employé est rappelé au travail, l'Employeur déduit de son salaire le montant déterminé par le Syndicat pour rembourser ce dernier des primes d'assurance qu'il a payées pour l'employé.

ARTICLE 21 - DURÉE -

21.01 La présente convention entre en vigueur à compter de son dépôt conformément à la Loi et expire le 31 mai 1985. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le 31 mai 1984, les parties négocieront les taux à la pièce et les taux horaire pour la période du 1er juin 1984 au 31 mai 1985, à l'exception des primes. Les dispositions de la convention restent en vigueur pendant la durée des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
Québec, ce 11^{ème} jour d'août 1982.

BRIQUE CITADELLE LTÉE,

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DES INDUS-
TRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX
ET DU GYPSE, SECTION LOCALE
567 (C.T.C., F.T.Q.),

Bernard Lemire V. PRES.

Marc Côté _____ *Carole Gagnon* _____
_____ *John Louis R.D.* _____
Yvon Gagne
Lucien Bernier
Marc Pénestron
Billy Lehm

- ANNEXE «A» -

Classification des employés
de la Maintenance

	<u>Du 11-08-82</u>	<u>Du 01-06-83</u>	<u>01-06-84</u>
A) Apprenti mécanicien Journalier	\$ 8.00/h	\$ 8.40	À venir
B) Homme de maintenance	8.25	8.65	À venir
C) Apprenti tourneur	8.35	8.75	À venir
D) Aide mécanicien	8.40	8.80	À venir
E) Soudeur et graisseur	8.55	8.95	À venir
F) Tourneur «C»	8.65	9.05	À venir
G) Chef mécanicien	9.80	10.20	À venir
H) Chef électricien	10.36	10.76	À venir

- ANNEXE «A» -

Classification des employés

À Beauport

Taux Horaires

	<u>Du 11-08-82</u>	<u>Du 01-06-83</u>	<u>01-06-84</u>
1) Journalier, homme d'entrepôt, aide-chauffeurs, préposé à l'entretien ménager	\$ 8.00	\$ 8.40	À venir
<i>H.C.D.</i> 2) Opérateurs meules & pétrin, expéditeur, empileur, défourneur, mélangeur, opérateur de coupeur	8.05	8.45	À venir
3) Principal expéditeur	8.15	8.55	À venir
4) Hommes de maintenance fabrication, chauffeurs	8.25	8.65	À venir
5) Aide-mécanicien	8.40	8.80	À venir
6) Opérateur camion	8.50	8.90	À venir
7) Chef d'équipe Fabr.	8.75	9.15	À venir
8) Chef d'équipe Maint.	9.05	9.45	À venir
9) Chef mécanicien	9.80	10.20	À venir
10) Chef électricien	10.36	10.76	À venir

- ANNEXE «A» -

A BEAUPORT

FABRICATION

TAUX A LA PIECE PAYÉS AU MILLE BRIQUES

	<u>Du 11-08-82</u>	<u>Du 01-06-83</u>	<u>01-06-84</u>
<u>A la courroie:</u>			
Brique ordinaire	\$ 3.43	\$ 3.60	A venir
Brique 595-596	3.67	3.85	A venir
Brique 3" par 12"	3.78	3.97	A venir
Brique 4" par 12"	4.12	4.33	A venir
Brique 5" par 12"	4.95	5.20	A venir
Brique 6" par 12"	5.66	5.94	A venir
Brique 8" par 12"	8.40	8.82	A venir
Brique 590-591	4.12	4.33	A venir

N.B.: Les employés rémunérés à la pièce reçoivent:

- 1- Du 11-08-82 au 01-06-83: \$1.83 l'heure travaillée
- 2- Du 01-06-83 au 01-06-84: \$1.92 l'heure travaillée
- 3- Du 01-06-84 au 01-06-85: A venir
- 4- A la courroie, \$2.35 du char de tuile à cheminée sera payé, comme au défournement, pour le four cellule. Du 11-08-82 au 01-06-85.

- ANNEXE «A» -

BEAUPORT

TAUX À LA PIÈCE (AU MILLE BRIQUES)

Pour les employés au défournement

	<u>Du 11-08-82</u>	<u>Du 01-06-83</u>	<u>01-06-84</u>
<u>AU DÉFOURNEMENT:</u>			
Brique ordinaire	\$ 3.20	\$ 3.36	A venir
Brique à plat	5.23	5.49	A venir
Brique 3" par 12"	3.43	3.60	A venir
Brique 4" par 12"	3.67	3.85	A venir
Brique 5" par 12"	4.36	4.58	A venir
Brique 6" par 12"	5.08	5.33	A venir
Brique 8" par 12"	7.48	7.85	A venir
Brique 595-596	4.85	5.09	A venir
Bloc Romain	11.81	12.40	A venir
<u>ROCK FACE:</u>			
Brique ordinaire	\$ 7.80	\$ 8.19	A venir
Brique de 12"	15.57	16.35	A venir
<u>MÉLANGES:</u>			
A la pince	\$ 2.95	\$ 3.10	A venir
Brique ordinaire	5.92	6.22	A venir
Brique 595-596	7.08	7.43	A venir
Brique 3" par 12"	6.51	6.84	A venir
Brique 4" par 12"	7.67	8.05	A venir
Brique 6" par 12"	9.44	9.91	A venir

- ANNEXE «A» (suite) -

BEAUPORT

TAUX À LA PIÈCE (AU MILLE BRIQUES)

Pour les employés au défournement

Du 11-08-82 Du 01-06-83 01-06-84

CHAR DU C.N.:

Du mille briques \$ 2.23 \$ 2.34 À venir

FOUR CELLULE:

Par wagonnet: Du 11-08-82 au 01-06-85: \$2.35

N.B.: Les employés rémunérés à la pièce reçoivent:

- 1- Du 11-08-82 au 01-06-83: \$1.83 l'heure travaillée
- 2- Du 01-06-83 au 01-06-84: \$1.92 l'heure travaillée
- 3- Du 01-06-84 au 01-06-85: À venir

- ANNEXE «A» -

DÉFOURNEMENT

BOISCHATEL

TAUX À LA PIÈCE

	<u>Du 11-08-82</u>	<u>Du 01-06-83</u>	<u>01-06-84</u>
<u>BRIQUES:</u>			
8"	\$ 3.41	\$ 3.58	À venir
12"	3.62	3.80	À venir
<u>DRAINS:</u>			
4" brochés sur palettes	\$ 4.34	\$ 4.56	À venir
Rondelles	0.28/par char	0.29/par char	À venir
6"	7.73	8.12	À venir
8"	10.52	11.05	À venir
10"	10.52	11.05	À venir
<u>TUILES À CHEMINÉES:</u>			
7 1/2"X7 1/2"X24"	\$21.05	\$22.10	À venir
8"X8"X24"	22.17	23.28	À venir
10 1/4"X10 1/4"X24"	31.57	33.15	À venir
7 1/2"X11 1/2"X 24"	26.42	27.74	À venir
8 1/2"X13"X24"	31.57	33.15	À venir
11 1/2"X11 1/2"X24"	31.57	33.15	À venir

- NOTES:
- 1- Comme sur le drain de 8" et 10", 2 hommes sont prévus pour toutes les tuiles à cheminées.
 - 2- Pour tous les drains et les tuiles à cheminées, les taux incluent de jeter les rondelles et les rejets au «pit» (espace réservé à cet effet).
 - 3- Les tuyaux ou tuiles seront comptés sur les chars (les rejets seront payés).

- ANNEXE «A» (suite) -

DÉFOURNEMENT

BOISCHATEL

TAUX À LA PIÈCE

- NOTES:
- 4- Les tuyaux ou tuiles seront attachés, broche ou strapping.
 - 5- La quantité sur les chars est sujette à une légère variation (au cas où on aurait à changer des empilages).
 - 6- Chaque défourneur travaille seul sur les produits creux, sauf si le nombre de défourneurs nécessaire ne le permet pas. Dans un tel cas, les 2 qui font équipe divisent également la rémunération globale.

Du 11-08-82 Du 01-06-83 01-06-84

MÉLANGES:

Américain 8" unie	\$ 7.08	\$ 7.43	À venir
8" ordinaire	5.92	6.22	À venir
À la pince	2.94	3.09	À venir

N.B.: Les employés rémunérés à la pièce reçoivent:

- 1- Du 11-08-82 au 01-06-83: \$1.83 l'heure travaillée
- 2- Du 01-06-83 au 01-06-84: \$1.92 l'heure travaillée
- 3- Du 01-06-84 au 01-06-85: À venir

- ANNEXE «A» (suite) -

DÉFOURNEMENT

BOISCHATEL

TAUX À LA PIÈCE

- NOTES:
- 4- Les tuyaux ou tuiles seront attachés, broche ou strapping.
 - 5- La quantité sur les chars est sujette à une légère variation (au cas où on aurait à changer des empilages).
 - 6- Chaque défourneur travaille seul sur les produits creux, sauf si le nombre de défourneurs nécessaire ne le permet pas. Dans un tel cas, les 2 qui font équipe divisent également la rémunération globale.

Du 11-08-82 Du 01-06-83 01-06-84

MÉLANGES:

Américain 8" unie	\$ 7.08	\$ 7.43	A venir
8" ordinaire	5.92	6.22	A venir
A la pince	2.94	3.09	A venir

N.B.: Les employés rémunérés à la pièce reçoivent:

- 1- Du 11-08-82 au 01-06-83: \$1.83 l'heure travaillée
- 2- Du 01-06-83 au 01-06-84: \$1.92 l'heure travaillée
- 3- Du 01-06-84 au 01-06-85: A venir

- ANNEXE «A» -

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

DÉFOURNEMENT À BOISCHATEL

	<u>Du 11-08-82</u>	<u>Du 01-06-83</u>	<u>01-06-84</u>
1) Journaliers, Hommes d'entrepôt	\$ 8.00/hre	\$ 8.40	À venir
2) Expéditeur, Défourneur, Mélangeur	8.05	8.45	À venir
3) Principal expéditeur	8.15	8.55	À venir

- ANNEXE «A» -

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

DÉFOURNEMENT À BOISCHATEL

	<u>Du 11-08-82</u>	<u>Du 01-06-83</u>	<u>01-06-84</u>
1) Journaliers, Hommes d'entrepôt	\$ 8.00/hre	\$ 8.40	A venir
2) Expéditeur, Défourneur, Mélangeur	8.05	8.45	A venir
3) Principal expéditeur	8.15	8.55	A venir

- ANNEXE «A» -

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

CHAUFFAGE À BOISCHATEL

	<u>Du 11-08-82</u>	<u>Du 01-06-83</u>	<u>01-06-84</u>
1) Journalier, Aide- chauffeur	\$ 8.00/hre	\$ 8.40	À venir
2) Chauffeur	8.25	8.65	À venir

- ANNEXE «A» -

FABRICATION À BOISCHATEL

TAUX À LA PIÈCE

	<u>Du 11-08-82</u>	<u>Du 01-06-83</u>	<u>01-06-84</u>
<u>A LA COURROIE:</u>			
<u>BRIQUES:</u>			
8"	\$ 3.99	\$ 4.19	À venir
12"	4.34	4.56	À venir
<u>DRAINS:</u>			
4"	\$ 4.95	\$ 5.20	À venir
6"	8.29	8.70	À venir
8" et 10"	11.33	11.90	À venir
<u>TUILE À CHEMINÉES:</u>			
Tuile: 7 1/2"x7 1/2"x24"	\$21.48	\$22.55	À venir
Tuile: 8"x8"x24"	22.55	23.68	À venir
Tuile: 10 1/4"x10 1/4"x24"	32.21	33.82	À venir
Tuile: 7 1/2"x11 1/2"x24"	26.84	28.18	À venir
Tuile: 8 1/2"x13"x24"	32.21	33.82	À venir
Tuile: 12"x12"x24"	32.21	33.82	À venir

NOTES: 1- Les employés à la pièce reçoivent:

- a) Du 11-08-82 au 01-06-83: \$1.83 l'heure travaillée
- b) Du 01-06-83 au 01-06-84: \$1.92 l'heure travaillée
- c) Du 01-06-84 au 01-06-85: À venir

2- Pour le drain de 4": 4 hommes qui tournent (changent de position) sans diviser leurs salaires.

3- Ces taux incluent les rondelles sur les chars et le déblaiement du «dallo» pour le drain de 4", 6", 8" et 10" ainsi que pour toutes les tuiles à cheminées.

- ANNEXE «A» (suite) -

FABRICATION À BOISCHATEL

TAUX À LA PIÈCE

- NOTES:
- 4- Les quantités pourront varier légèrement par char selon les empilages demandés.
 - 5- Sur le drain de 6": 3 hommes, 2 seniors qui tournent, le troisième reste en troisième position à moins que ces 3 hommes s'entendent autrement.
 - 6- Sur la tuile à cheminée et le drain de 8" et 10", 2 hommes qui tournent et se divisent leurs salaires.

- ANNEXE «A» -

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

À L'HEURE

FABRICATION À BOISCHATEL

	<u>Du 11-08-82</u>	<u>Du 01-06-83</u>	<u>01-06-84</u>
1) Journalier	\$ 8.00/hre	\$ 8.40	À venir
2) Opérateurs meules et pétrin, empileur, mélangeur	8.05	8.45	À venir
3) Homme de maintenance	8.25	8.65	À venir
4) Chef d'équipe fabrication	8.75	9.15	À venir
5) Opérateur de tracteur	8.85	9.25	À venir

6.

ANNEXE "B"

BEAUPORT

CEDULE
DU
CHAUFFAGE

1 R. HAMEL. A. RUEL	2 R. SIMARD. ...
3 Y. VENNE ...	4 C. F. GRENIER. ...

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
7 à 19	3	4	4	1	1	2	2	2	3	3	4	4	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	1	1	2	2	3	3
19 à 7	1	2	2	3	3	4	4	4	1	1	2	2	3	3	3	4	4	1	1	2	2	2	3	3	4	4	1	1
CENDES	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2
	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4

1982	
4 au 10 juil	11 au 17 juil
14 au 20 août	21 au 27 août
12 au 18 sept	19 au 25 sept
10 au 16 oct	17 au 23 oct
7 au 13 nov	14 au 20 nov
5 au 11 déc	12 au 18 déc
3 au 9 janv	9 au 15 janv
30 janv au 5 fév	6 au 12 fév
27 fév au 5 mars	6 au 12 mars
27 mars au 2 avril	3 au 9 avril
24 au 30 avril	1 ^{er} au 7 mai
22 au 28 mai	29 mai au 4 juin
19 au 25 juin	26 juin au 2 juil
1 ^{er} au 6 août	7 au 13 août
28 août au 4 sept	5 au 11 sept
26 sept au 2 oct	3 au 9 oct
24 au 30 oct	21 oct au 6 nov
21 au 27 nov	28 nov au 4 déc
19 au 25 déc	26 déc au 1 ^{er} janv 1983
16 au 22 janv	23 au 29 janv
13 au 19 fév	20 au 26 fév
13 au 19 mars	20 au 26 mars
10 au 16 avril	17 au 23 avril
8 au 14 mai	15 au 21 mai
5 au 11 juin	12 au 18 juin
3 au 9 juil	10 au 16 juil

NOTE: LA MEME CEDULE S'APPLIQUERA

A VOISINAT BL.