

DÉPÔT

Dépôt N°

02704-5  
85 09 101

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, un document collectif de travail  qui a été accordé  Dépôt refusé

09490-4

Objet  Nouvelle convention  Renouvellement  Entente  Autres Toujours indiquer le numéro dans toutes vos correspondances → 23173-02

Date Signature 85-09-10 Reception 85-09-12 Durée Du 85-09-10 Au 88-02-29 Nombre de salariés régis par la convention collective → 10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de Carrière et Terrassement de Beauce</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Béton St-Georges, Division de Ciment St-Laurent Inc.</b> 9020, Boul. Lacroix St-Georges (Beauce), Qc G5Y 5P4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Centrale des Syndicats Démocratiques</b> 11720, 12 <sup>e</sup> Avenue, C.P. 1 St-Georges de Beauce, Qc G5Y 5C4 <b>Att: M. Jean-Louis Labonté</b>	Région <u>03-05</u> Activité <u>2740-05</u> Affiliation <u>05 CSD</u>

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

Remarques

Ci-après appelé:

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	85-09-16

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

RECHERCHE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE CARRIERE ET  
TERRASSEMENT DE BEAUCE

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"  
d'autre part

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

---

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

INTERVENUE

entre

BETON ST-GEORGES  
(Division de Ciment St-Laurent inc.)

85 SEP 12 16:03

B.C.G.T.  
QUEBEC

Ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

d'une part

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE CARRIERE ET

TERRASSEMENT DE BEAUCE

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

d'autre part

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
3	Accréditation et juridiction.....	3
7	Activités syndicales.....	7
11	Ancienneté.....	16
9	Arbitrage.....	11
21	Assurance-groupe.....	48
22	Autres dispositions.....	50
2	But.....	3
23	Caisse d'économie.....	50
18	Congé annuel - Congés spéciaux.....	38
4	Coopération - Droits de gérance - Interpré- tation - Renonciation.....	4
1	Définitions.....	1
24	Durée de la convention.....	52
17	Jours fériés - jours fériés payés.....	36
20	Mesures de sécurité.....	45
10	Mesures disciplinaires.....	14
8	Méthode et règlement de griefs.....	10
12	Perte de l'ancienneté.....	26
16	Prime.....	35
13	Rémunération - Salaire - Paie.....	27
6	Représentation.....	7
5	Sécurité syndicale.....	5
14	Semaine ou heures régulières de travail.....	30
19	Sous-contrat.....	44
15	Temps supplémentaire.....	33

ARTICLE 1:00      DEFINITIONS

1.01                    Pour les fins d'application de la présente convention collective de travail, les mots et termes qui suivent, à moins que le contexte ne s'y oppose, ont la signification ci-après donnée.

1.02                    Chef d'équipe :

Le terme "chef d'équipe" désigne tout salarié qui transmet les ordres de l'Employeur, distribue l'ouvrage, dirige et surveille le travail des salariés tout en effectuant lui-même un travail manuel et qui n'a pas l'autorité d'embaucher, ni de congédier. Il peut toutefois transmettre à tout salarié une mesure disciplinaire écrite imposée par un contremaître ou l'Employeur.

L'Employeur doit aviser le Syndicat du nom de ses chefs d'équipe.

1.03                    Contremaître :

Toute personne ayant l'autorité de diriger, de contrôler et de surveiller tout salarié sous sa charge et qui ne doit exécuter aucun travail manuel exécuté par les salariés régis par la convention, excepté pour fins d'entraînement des salariés ou pour la vérification d'équipement ou de machinerie à réparer ou récemment réparé (e).

Le contremaître peut aussi exécuter des travaux d'analyse et de vérification, aider et dépanner un salarié en cas d'urgence.

L'Employeur doit donner au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauchage de tout nouveau contremaître, la liste des noms de ses contremaîtres.

- 1.04            Convention :  
La présente convention collective de travail. La convention est considérée comme s'appliquant aux salariés de l'Employeur mentionné au paragraphe 1.05.
- 1.05            Employeur :  
Béton St-Georges, Division de Ciment St-Laurent inc.
- 1.06            Grève et Lock-out :  
Les mots "grève" et "lock-out" ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail de la Province de Québec.
- 1.07            Heures de travail :  
On désigne comme heures de travail, non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où, obligé d'être présent, il est à la disposition de son Employeur ainsi que le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail. Toutefois, le temps mis à la disposition du salarié pour prendre ses repas ou durant lequel il est entendu que ses services ne sont pas requis, n'est pas compté comme heures de travail.
- 1.08            Représentant syndical :  
La personne spécialement mandatés par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application de la convention.
- 1.09            Taux de salaire effectif :  
Le taux de salaire minimum spécifié à l'appendice "C" de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le taux de salaire payé est supérieur au taux de salaire minimum prévu dans la convention.

- 1.10 Salarié :  
Tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation reproduit à l'appendice "A".

ARTICLE 2:00 BUT

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

ARTICLE 3:00 ACCREDITATION ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation reproduit à l'appendice "A". La convention collective s'applique à tous les salariés couverts par ledit certificat d'accréditation. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1.03, tout salarié non visé par l'accréditation syndicale ne peut accomplir du travail visé par ladite accréditation.

- 3.02 Juridiction :  
Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux salariés régis par la présente convention, affectés à la carrière de Beauceville.

ARTICLE 4:00 COOPERATION - DROITS DE GERANCE - INTERPRETATION -  
RENONCIATION

4.01

Coopération :

1. L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec justice et le Syndicat, de son côté, s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.
2. Tout salarié doit être traité avec humanité et avec le respect dû à la personne humaine.

4.02

Droits de gérance :

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, de maintenir l'ordre, la discipline mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.

4.03

Validité de la convention :

1. La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention en regard d'une loi applicable ou d'une réglementation applicable et d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette même convention. La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à cette loi ou réglementation.
2. Les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail s'appliquent.

4.04

Grève - Lock-out :

Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou lock-out, mais à régler tout grief selon les dispositions de la convention.

4.05

Renonciation :

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute renonciation aux dispositions de la convention est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

4.06

Interprétation :

1. Les dispositions de cette convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.
2. L'emploi du genre masculin comprend et inclus le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel.

ARTICLE 5:00    SECURITE SYNDICALE

5.01

Maintien d'adhésion :

Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, membre du Syndicat au moment de la signature de la convention, doit comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.

5.02

Adhésion syndicale :

Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de son embauchage et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention. L'Employeur doit transmettre par écrit au Syndicat le nom, l'adresse et la date d'embauchage de tout nouveau salarié dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'embauchage de tel salarié.

5.03

Révocation :

Nonobstant les paragraphes 5.01 et 5.02, tout membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat pendant la période du quatre-vingt-dixième (90ième) au soixantième (60ième) jour précédent la fin de la convention. Cette disposition ne devant pas être interprétée comme une invitation à démissionner du Syndicat ou ne doit pas être utilisée comme telle par l'Employeur.

5.04

Précompte :

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun des salariés ainsi que leur numéro matricule.

ARTICLE 6:00 REPRESENTATION

6.01 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical, l'Employeur, à la demande du Syndicat, reconnaît ce représentant syndical et le reçoit sur rendez-vous.

ARTICLE 7:00 ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01
1. Affichage :  
L'Employeur permet l'affichage des avis d'assemblée au-dessus ou à côté de chaque horloge de poinçon. Tout autre document ne peut être affiché sans avoir été initialé par l'Employeur.
  
  2. Congrès - Réunions - Sessions d'étude :  
L'Employeur accorde les congés nécessaires, sans salaire, aux officiers et membres du Syndicat désignés spécialement pour négocier la convention collective ou pour assister aux délibérations des congrès, réunions ou sessions d'étude, au nom du Syndicat. Cependant et à l'exception d'absence à partir de la deuxième (2ième) rencontre conjointe de négociations collectives, les officiers et membres concernés doivent présenter une demande à cet effet au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et pas plus de deux (2) salariés à la fois, pour l'Employeur mentionné au paragraphe 1.05 et de classifications différentes, ne peuvent s'absenter pour ces raisons. Après entente, les parties peuvent déroger aux dispositions du présent paragraphe.

7.02

Délégué d'atelier :

1. L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un délégué d'atelier pour représenter les salariés de Béton St-Georges.
2. Le Syndicat doit donner à l'Employeur dans les quinze (15) jours de la signature de la convention, le nom du délégué d'atelier. Le nom de tout nouveau délégué d'atelier doit être transmis par écrit à l'Employeur dans les huit (8) jours ouvrables de la nomination de ce délégué d'atelier.

L'Employeur reconnaît ledit délégué d'atelier et substitut dès qu'il en est informé.

3. Le délégué d'atelier a pour responsabilité de porter tout (e) grief ou plainte, à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.
4. Un délégué d'atelier peut s'absenter de son travail pour une période de temps nécessaire et sans réduction de salaire, pour enquêter sur un grief après avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle permission ne lui est pas indûment refusée ou retardée.

7.03

Congé sans solde :

1. Après entente entre les parties, l'Employeur accorde un congé sans solde à tout salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical ou pour suivre un cours de perfectionnement dans son métier.
2. La période de congé sans solde doit être d'au moins un (1) mois et d'au plus un (1) an.
3. Le salarié en congé sans solde continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et, à son retour, il reprend son ancienne occupation.
4. Lorsqu'une occupation devient vacante à la suite d'un tel congé sans solde, l'Employeur doit indiquer dès l'affichage, le caractère de ladite vacance. Avant son départ, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant, si l'Employeur en voit la nécessité.

7.04

Remboursement de salaire à la suite d'absences pour activités syndicales :

Les heures régulières d'absences non rémunérées pour activités syndicales conformément à la convention sont payées au salarié à son taux de salaire effectif. L'Employeur facture au Syndicat les montants ainsi versés et les coûts encourus par l'Employeur pour le paiement des prestations sociales gouvernementales. Cette facture doit être remboursée dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception par le Syndicat.

ARTICLE 8:00      METHODE ET REGLEMENT DE GRIEFS

8.01            Le salarié seul ou accompagné d'un représentant syndical, un représentant syndical, un délégué d'atelier ou le Syndicat doit soumettre le grief, par écrit, à l'Employeur, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'origine ou de la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief. Si les faits qui donnent naissance au grief surviennent pendant une absence du salarié causée par maladie, accident ou congés annuels ou spéciaux, les délais pour soumettre un grief courent dans le cas de ce salarié seulement, à compter de son retour, mais sans dépasser cinq (5) semaines des faits qui ont donné naissance au grief.

Si l'Employeur ne rend pas une décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief ou si le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut déférer le grief à l'arbitrage.

8.02            Grief collectif :

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble, afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

8.03            Si l'Employeur d'une part ou le Syndicat d'autre part désire soumettre un grief à l'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut le faire en se conformant au présent article 8:00 et à l'article 9:00 qui suit.

- 8.04 L'Employeur convient de discuter avec le Syndicat de toute mésentente, mais en aucun cas cette mésentente ne peut donner droit à l'arbitrage, sauf du consentement des parties.
- 8.05 Tout règlement à intervenir à la suite de griefs ou de mésententes doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause de même que tout salarié qui y est assujetti.
- 8.06 Pour faciliter le travail du représentant syndical, l'Employeur convient de lui fournir toute information ou document concernant l'application de la convention.

ARTICLE 9:00 ARBITRAGE

- 9.01 Si la méthode de règlement des griefs prévue à l'article 8:00 n'apporte pas de solution satisfaisante, le Syndicat ou l'Employeur peut déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la fin du dernier délai prévu au paragraphe 8.01. Il en avise alors l'autre partie dans les délais ici prescrits. Les dispositions stipulées au Code du Travail de la Province de Québec s'appliquent quant au choix ou à la nomination de l'arbitre.

9.02

Pouvoirs de l'arbitre :

1. L'arbitre procède en toute diligence à l'audition du grief; il a particulièrement les pouvoirs mentionnés aux articles 83 et 91 du Code du Travail. L'arbitre, sauf disposition contraire dans la convention est le maître des règles de preuve et procédure. L'arbitre entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience.
2. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur, il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
3. Dans les matières autres que les mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit de casser la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention.

Cependant, l'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la convention.

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, les témoins sont assignés par ordre écrit signé par l'arbitre.

9.03 Au cours de l'enquête, l'Employeur et le Syndicat conviennent de fournir à l'arbitre tout renseignement pertinent au litige.

9.04 Décision de l'arbitre :

1. La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit; elle est finale, exécutoire et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti.
2. La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent sa nomination.

A défaut de la décision de l'arbitre dans les délais prévus au paragraphe précédent, le grief peut être déféré à un autre arbitre conformément aux dispositions de la convention. Dans ce cas, l'arbitre dessaisi du grief doit en être avisé, par écrit, par l'une ou l'autre des parties.

Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

9.05 Frais et honoraires d'arbitrage :

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

9.06

Règlement ou remise :

Tout salarié qui obtient un congé d'absence pour les fins de règlement de grief ou d'arbitrage doit se présenter au travail comme à l'habitude le jour où le grief devait être discuté avec l'Employeur ou entendu devant l'arbitre lorsqu'il y a remise d'audition ou de rencontre ou règlement du grief.

ARTICLE 10:00 MESURES DISCIPLINAIRES

10.01

Le droit :

1. L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
2. Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

10.02

Prescription de droit :

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré (e) au dossier du salarié doit être automatiquement effacé (e) du dossier du salarié après vingt-six (26) semaines effectivement travaillées de l'évènement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après sept (7) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance du manquement ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement. De plus, une telle mesure disciplinaire effacée ou un tel manquement non imposée dans le délai imparti ne peut être invoqué (e) contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de grief.

10.03

1. Dossier du salarié :

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé. Le Syndicat doit être avisé par l'Employeur de toute plainte écrite contre un salarié.

2. Consultation du dossier :

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier, accompagné s'il le désire, de son représentant syndical.

10.04

Non discrimination :

L'Employeur ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié, un représentant syndical, un délégué d'atelier, dans les cas suivants:

1. A cause de sa race, de sa nationalité, de la langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social ou de son appartenance politique.
2. A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé par la convention.
3. A cause d'absence due à l'assistance à un office religieux, un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi.
4. A cause de tout acte ou activité personnel (le) en dehors des heures de travail non incompatible avec l'exercice des fonctions du salarié.

ARTICLE 11:00 ANCIENNETE

11.01

Définition :

L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié, établie conformément au présent article. En cas d'égalité de durée de service entre plusieurs salariés, le salarié ayant le plus grand nombre d'enfants dépendants de moins de dix-huit (18) ans, est réputé détenir la plus longue durée de service, si l'égalité persiste, le salarié le plus âgé est réputé détenir la plus longue durée de service. Le salarié devra produire à la compagnie tous les documents pertinents afin de confirmer sa situation.

11.02

Acquisition du droit d'ancienneté :

Tout salarié régi par la convention acquiert le droit d'ancienneté après quarante (40) jours ouvrables de service continu pour l'Employeur et son ancienneté est comptée à partir de la date de son dernier embauchage.

11.03

Les absences, au cours de la période d'essai, causées par maladie ou mis à pied pour manque de travail d'une durée de cinq (5) jours ou moins, n'interrompent pas la continuité de service stipulée au paragraphe 11.02. Cependant, un salarié doit avoir travaillé un minimum de trente (30) jours au cours de cette période pour que son nom apparaisse sur la liste d'ancienneté.

11.04

Accumulation - Conservation :

1. Dans le cas d'accident du travail ou de maladie industrielle, le salarié conserve et accumule son ancienneté pendant la période d'incapacité causée par tel (le) accident ou maladie jusqu'à concurrence de trente (30) mois.

## 11.04 (suite)

L'Employeur peut exiger du salarié une preuve médicale attestant son aptitude à reprendre normalement son occupation. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de retour au travail selon les modalités suivantes:

- a) S'il a été absent cinq (5) jours ouvrables ou moins, l'avis doit être donné la veille de son retour au travail.
  - b) S'il a été absent plus de cinq (5) jours ouvrables, mais moins d'un (1) mois, l'avis doit être donné deux (2) jours avant son retour au travail.
  - c) Dans les autres cas, l'avis doit être donné au moins une (1) semaine avant son retour au travail.
2. a) Dans les cas d'absence pour maladie ou accident, l'occupation est vacante temporairement, pour une période maximale de dix-huit (18) mois. Le salarié conserve et accumule son ancienneté pendant cette période. Ladite occupation est remplie temporairement jusqu'au retour du salarié absent pour maladie ou accident, de la façon prévue au présent article.

11.04 (suite)

b) Examen médical :

Dans les cas d'absence prévus au présent paragraphe 11.04, soit par maladie ou accident, soit par maladie industrielle ou accident du travail, l'Employeur peut faire examiner tout salarié, à ses frais et par un médecin de son choix ayant son bureau d'affaires dans la localité du salarié concerné. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date possible à laquelle le salarié absent peut reprendre le travail.

Le salarié concerné ou le Syndicat se réserve le droit de faire réexaminer le salarié, par un médecin de leur choix.

Si le médecin de l'Employeur et celui du salarié ou du Syndicat, le cas échéant, diffèrent d'opinion, la mésentente est déférée à un tiers médecin choisi par les médecins des parties ou à défaut d'entente entre ces médecins sur ce choix, ce tiers médecin est nommé par le Ministre du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu; après consultation, ce tiers médecin rend une décision finale.

Lorsqu'un examen médical est exigé par l'Employeur, les conditions suivantes s'appliquent:

11.04 (suite)

- i) Si un salarié subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, il est rémunéré pour le temps requis pour le déplacement et l'examen, de façon à ne subir aucune perte de salaire.
- ii) Si l'examen médical a lieu après les heures de travail, le salarié n'est pas rémunéré.
- iii) Dans tous les cas d'examens médicaux, le salarié doit recevoir un avis préalable raisonnable lui permettant de se présenter à son rendez-vous chez le médecin de l'Employeur.
- iv) Lorsque l'Employeur exige que le salarié se soumette à un examen médical, le salarié doit recevoir une copie du rapport médical.
- c) Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de retour au travail selon les modalités établies au sous-paragraphe 1 du présent paragraphe.

3. Déplacement à une fonction non couverte :

Un salarié ayant été déplacé par l'Employeur à une occupation non couverte par l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation. Son ancienneté comprend alors l'ancienneté acquise au moment de son déplacement.

11.05

Principe général :

Les parties conviennent comme principe général, d'accorder la préférence d'emploi au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté, dans le cas de promotion, permutation, rétrogradation, mise à pied et rappel.

11.06

Salarié qualifié :

Un salarié qualifié est un salarié capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée. Le salarié a droit à une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables dans les cas de promotion, d'occupation vacante et de nouvelle occupation.

11.07

Application du droit d'ancienneté :

1. L'ancienneté est appliquée sur une base occupationnelle ou départementale ou générale, telle que prévue ci-après.
2. Pour les fins de la convention, l'ancienneté générale désigne l'ancienneté acquise chez l'Employeur mentionné au paragraphe 1.05.
3. Pour les fins d'application de l'ancienneté départementale de Béton St-Georges, les parties considèrent qu'il y a deux (2) départements, à savoir:
  - a) celui des préposés aux bétonnières, au transport de la pierre, le peseur d'agrégats et l'alimentation du plan de béton;
  - b) celui du garage.
4. L'Employeur "Béton St-Georges" doit prendre les dispositions nécessaires afin de faire effectuer par ses salariés le transport de la pierre concassée à Beauceville pour l'alimentation de l'usine de béton de St-Georges de Beauce.

11.08

Changement d'occupation :

L'ancienneté ne s'applique pas pour tout déplacement d'une durée de quatre (4) journées régulières de travail ou moins.

Cependant, l'ancienneté s'applique si le travail qui a exigé le déplacement de tout salarié doit se poursuivre pendant plus de quatre (4) journées régulières de travail.

11.09

Mise à pied :

1. Dans le cas de réduction de personnel de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou moins, les salariés mis à pied sont ceux affectés aux occupations interrompues.
2. Dans les cas de réductions de personnel, pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté. Les salariés mis à pied ont le droit d'exercer leur ancienneté selon leur département respectif établi au paragraphe 11.07,3) à condition d'être capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation du salarié ayant moins d'ancienneté dans le département.
3. Si une mise à pied prévue au sous-paragraphe 1. du présent paragraphe 11.09, soit d'une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou moins, doit être prolongée, l'Employeur applique l'ancienneté départementale à compter de la sixième (6ième) journée ouvrable et les salariés mis à pied ayant l'ancienneté requise sont appelés au travail, à condition d'être capables d'accomplir normalement le travail de l'occupation du salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département. Une liste des salariés rappelés ou mis à pied doit être alors remise au Syndicat.

- 11.09 (suite) 4. Si une mise à pied prévue au sous-paragraphe 2. du présent paragraphe 11.09, soit d'une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, doit être prolongée, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté d'usine à compter de la onzième (11ième) journée ouvrable. Le salarié mis à pied a droit d'exercer son ancienneté dans n'importe lequel département à la condition d'être capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation d'un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans l'usine. Une liste des salariés rappelés ou mis à pied doit être remise au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la mise à pied ou d'un rappel.

11.10

Préavis de mise à pied :

Dans les cas de mise à pied de plus de cinq (5) jours ouvrables, mais pour une période de six (6) mois ou moins, tout salarié a droit à un préavis de mise à pied de quarante-huit (48) heures. À défaut de ce faire, l'Employeur doit payer au salarié concerné, une indemnité équivalant à deux (2) journées régulières de travail rémunérées à son taux de salaire effectif, sauf si la mise à pied a lieu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. Un acte de Dieu,
2. Un bris majeur d'un véhicule ou de machinerie.

Toutefois, pour une mise à pied de six (6) mois ou plus, les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail s'appliquent.

11.11

Rappel :

Les salariés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

11.12

Permutation :

Un salarié permuté dans un autre département peut retourner dans son ancien département, si, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent sa permutation, le salarié ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée ou si le salarié le désire; cependant, après entente avec l'Employeur, le salarié et le Syndicat, la période de quinze (15) jours peut être prolongée d'un autre quinze (15) jours ouvrables.

11.13

Affichage :

1. Dans tous les cas de promotion, de nouvelle occupation ou d'occupation vacante, autre que celle prévue au paragraphe 11.08, la procédure suivante s'applique:
  - a) L'Employeur affiche aussitôt un avis de l'occupation visée pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet avis doit indiquer l'usine, le poste de travail, le département concerné et le caractère temporaire ou permanent de l'occupation visée. Les salariés intéressés à une telle occupation doivent appliquer en écrivant leur nom sur l'avis. A l'expiration du délai mentionné au présent alinéa a), l'Employeur doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage, transmettre au Syndicat une copie de l'avis sur lequel avis les postulants ont apposé leur signature.

11.13 (suite)

b) L'occupation est donnée au postulant signataire qui a le plus d'ancienneté départementale, à condition qu'il soit qualifié.

2. Si aucun salarié du département concerné ne sollicite la tâche ou ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, l'ancienneté générale s'applique d'après les critères ci-haut mentionnés.

3. À défaut de salariés capables d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, l'Employeur peut choisir des personnes de l'extérieur. L'on considère comme une promotion, la permutation à une occupation mieux rémunérée.

Le titre de chef d'équipe est attribué par l'Employeur, n'est pas considéré pour les fins d'application de l'ancienneté.

4. L'Employeur doit transmettre au salarié absent pour maladie ou accident depuis plus de trois (3) jours ouvrables, une copie de l'avis d'affichage de l'occupation visée au présent paragraphe.

11.14

Dans le cas de vacance causée par accident ou maladie, l'Employeur s'informe auprès du salarié absent depuis cinq (5) jours ouvrables, si son absence doit se prolonger de plus de cinq (5) jours ouvrables additionnels. Dans l'affirmative, l'occupation est alors accordée temporairement par ancienneté départementale au salarié capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernés.

11.15

Dans les cas des salariés qui ont un entraînement ou des connaissances spéciales, l'Employeur peut, après entente avec le Syndicat, déroger aux règles établies dans les paragraphes précédents.

11.16

Liste d'ancienneté :

1. Tous les salariés visés par la convention doivent apparaître sur une liste d'ancienneté générale laquelle apparaît à l'appendice "B" de la convention pour en faire partie intégrante. Cette liste d'ancienneté indique la date d'embauchage par ordre chronologique et l'occupation de chacun des salariés. Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée par l'Employeur et remise au Syndicat, en deux (2) exemplaires, le premier (1er) juin de chaque année. Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur, le premier (1er) juin de chaque année. La liste d'ancienneté, soit celle de l'appendice "B" ou celle qui doit être affichée le premier (1er) juin ou celle-ci corrigée le cas échéant demeure affichée pendant la durée de la convention.
2. Tout grief relatif à la liste d'ancienneté affichée à partir du premier (1er) juin doit être présenté dans les trente (30) jours suivant sa réception par le Syndicat. Si, à l'expiration de ce délai de trente (30) jours, il y a accord sur les listes, telles listes deviennent officielles jusqu'à nouvel affichage. Par ailleurs, s'il n'y a pas accord sur les listes après les trente (30) jours susmentionnés, tout désaccord s'y rattachant est poursuivi selon la méthode des règlements des griefs.
3. En cas de litige, les dates de naissance peuvent être vérifiées au service de la paie.

11.17 Fardeau de la preuve :  
Le fardeau de la preuve de la non qualification d'un salarié incombe à l'Employeur.

11.18 Non exercice de l'ancienneté :  
Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation, n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

ARTICLE 12:00 PERTE DE L'ANCIENNETÉ

12.01 Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent quand:

- a) Il démissionne volontairement.
- b) Il est congédié pour une cause non annulée par un tribunal d'arbitrage ou par entente entre les parties.
- c) Il a été mis à pied pour manque de travail pendant vingt (20) mois consécutifs. L'ancienneté s'accumule durant telle période.
- d) Il fait défaut, après une mise à pied, d'informer l'Employeur dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel par courrier recommandé ou de la signification d'un avis de rappel écrit et délivré à sa dernière adresse fournie à l'Employeur ou de se rapporter au travail dans les six (6) jours ouvrables de tel rappel.

ARTICLE 13:00 RÉMUNÉRATION - SALAIRE - PAIE

- 13.01 Taux minima de salaire :  
Les taux minima de salaire des salariés régis par la convention apparaissent à l'appendice "C", lequel fait partie intégrante de cette convention.
- 13.02 Taux de salaire et avantages maintenus :  
Aucun salaire ne peut être réduit, aucun autre avantage non prévu à la convention dont jouissent les salariés, ne peut être enlevé du fait de la mise en vigueur de la convention.
- 13.03 Nouvelle occupation :  
Si une nouvelle occupation, relevant de l'unité de négociation, est établie par l'Employeur, ce dernier doit en aviser le Syndicat dans les cinq (5) jours suivants et le taux de salaire attaché à celle-ci est discuté par les parties.
- À défaut d'entente, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage, dans les trente (30) jours suivants, selon les dispositions de la convention.
- Cependant, entre-temps, le taux de salaire attribué à l'occupation du salarié préposé à celle-ci est maintenu jusqu'à ce qu'entente ou décision arbitrale n'intervienne. Telle entente ou telle décision arbitrale est rétroactive à la date de l'établissement d'une telle occupation si le taux de salaire établi est supérieur à celui du salarié préposé à telle occupation.

13.04

Affectation temporaire :

1. Tout salarié qui est affecté à une occupation mieux rémunérée, pour plus d'une (1) journée de travail, reçoit la rémunération de cette occupation pendant le temps qu'il est affecté à cette occupation.
2. Tout salarié qui est affecté au cours d'une journée de travail à une occupation moins rémunérée reçoit le taux de salaire effectif pour le reste de cette journée.
3. Tout salarié qui est affecté à une occupation moins rémunérée pour une période de plus d'une (1) journée de travail reçoit la rémunération de cette occupation pendant cette période.

13.05

Arrêt des opérations :

Aucune réduction de salaire n'est appliquée à l'occasion d'un arrêt par l'Employeur des opérations d'une (1) heure ou moins.

13.06

Minimum de paie :

1. Tout salarié qui poinçonne sa carte de temps pour chaque journée régulière de travail, sans avoir été prévenu du contraire, doit recevoir au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail rémunérées à son taux de salaire effectif.
2. Tout salarié qui est requis par l'Employeur d'être à la disposition de celui-ci sur les lieux du travail a droit à son salaire, même s'il ne travaille pas.

13.07

Rappel :

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières après avoir quitté l'établissement à la fin de sa journée régulière de travail, est rémunéré au taux de son salaire majoré de cinquante pour cent (50%), avec un minimum de trois (3) heures rémunérées au taux de salaire effectif, par rappel.

13.08

Paie :

1. Le salaire est payable toutes les semaines, au plus tard à la fin de la journée de travail du jeudi. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire :
  - a) Les nom et prénom du salarié.
  - b) L'occupation du salarié.
  - c) La date de la période de paie.
  - d) Le taux de salaire.
  - e) Le temps supplémentaire.
  - f) Les déductions faites.
  - g) Le montant net payé.
  - h) Le montant cumulatif des gains et des déductions.
  
2. Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir son salaire gagné au moment de la paie régulière des salariés.

ARTICLE 14:00 SEMAINES ET HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

14.01

1. Salariés de Béton St-Georges

a) La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est établie comme suit :

i) Les lundi, mardi, mercredi et jeudi, huit heures et demie (8 1/2) consécutives par jour, réparties entre six heures (06h00) et dix-huit heures trente (18h30).

ii) Le vendredi, huit (8) heures consécutives par jour, réparties entre six heures (06h00) et dix-huit heures trente (18h30).

Les salariés ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas à être pris entre onze heures (11h00) et treize heures (13h00).

b) Les salariés visés à l'alinéa a), à l'exclusion de ceux mis à pied entrent au travail à l'heure cédulée à la liste quotidienne mais au plus tard à huit heures trente (08h30) le matin.

Cette liste quotidienne est établie dans le cas de Béton St-Georges en tenant compte de l'ancienneté.

c) L'Employeur peut établir le système de la double équipe; les heures régulières de travail de la deuxième (2ième) équipe sont réparties de dix-sept heures (17h00) à trois heures (03h00). Ces salariés bénéficient de la prime de nuit stipulée au paragraphe 16.01. Ces salariés ont droit à une (1) heures pour

14.01 (suite) prendre leur repas à être pris entre vingt et une heures (21h00) et vingt-trois heures (23h00).

14.02 Période de repos - Local :  
Il est accordé à tous les salariés un repos équivalant à quinze (15) minutes le matin et quinze (15) minutes l'après-midi et ce, sans réduction de salaire. Ces périodes de repos sont prises vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

Un local convenable et confortable est aménagé où les salariés peuvent se reposer ou manger pendant les périodes de repos et de repas. Ce local est muni de tables et de sièges en nombre suffisant pour le nombre de salariés qui l'utilisent.

14.03 Réduction de production :  
Lorsqu'il y a réduction de travail pour l'équivalent ou moins d'une demi-journée (1/2) de travail par semaine, l'Employeur ne réduit pas les heures de travail des salariés, mais réduit plutôt le nombre de salariés, de manière à ce que les salariés ayant le plus d'ancienneté complètent leur semaine de travail. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme étant une garantie d'heures de travail.

14.04 Paiement de repas et pension :  
1. Paiement de repas :  
Si un salarié doit exécuter un travail à l'extérieur de l'usine, les repas sont payables par l'Employeur sur présentation d'un reçu dans les cas suivants:

14.04 (suite)

- a) Repas pris à plus de cinquante-cinq (55) kilomètres du siège social de l'Employeur: cinq dollars (\$5.00).
  - b) Repas pris dans les endroits plus éloignés que cent vingt-cinq (125) kilomètres du siège social de l'Employeur: six dollars et cinquante cents (\$6.50).
  - c) Tout salarié appelé à continuer son travail après les heures régulières de la journée, pour une durée d'au moins deux (2) heures, a droit à un repas payé au prix de cinq dollars (\$5.00).
2. Le salarié qui, à cause de son travail, doit séjourner à l'extérieur de son domicile en raison des distances à parcourir, a droit en plus du paiement des repas, au remboursement des frais de chambre, d'un montant raisonnable sur présentation d'un reçu.

Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de trouver et payer au tarif qu'il a négocié une pension convenable pour loger et nourrir cesdits salariés.

3. Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, accepte d'utiliser son véhicule personnel pour l'exécution de son travail, ou pour se transporter d'un endroit de travail à un autre, autre que son lieu de travail régulier, reçoit de l'Employeur une indemnité équivalente à vingt cents (\$0.20) du kilomètre et approuvé par l'Employeur.

Telle indemnité est versée au salarié dans les dix (10) jours de la présentation à l'Employeur de la formule de réclamation.

14.05 Période de lavage :  
Une période de cinq (5) minutes, sans réduction de salaire, pour fins de lavage, est donnée aux salariés à la fin de leur demi-journée (1/2) de travail et à la fin de leur journée de travail.

14.06 L'Employeur doit mettre à la disposition des salariés, à chaque établissement de l'Employeur, des installations en quantité suffisante leur permettant de se laver avec de l'eau propre et chaude, des serviettes de papier ou des linges de toilette individuels.

L'Employeur maintient, dans un endroit convenable, un abreuvoir réfrigéré au plan de béton de St-Georges.

ARTICLE 15:00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Règle générale :  
Tout travail exécuté un jour de congé annuel, un jour férié payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées à l'article 14:00 ci-haut, est considéré comme du temps supplémentaire.

15.02 Rémunération :  
Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

1. Au taux effectif majoré de cinquante pour cent (50%) pour les quatre (4) premières heures en temps supplémentaire.

- 15.02 (suite) 2. Au taux effectif majoré de cent pour cent (100%) pour :
- a) Tout travail effectué le dimanche ou un jour chômé et non payé.
  - b) Tout travail effectué après les quatre (4) premières heures en temps supplémentaire.
  - c) En plus du paiement du jour férié payé ou du congé annuel, tout travail effectué un jour férié payé ou congé annuel.

15.03

Répartition :

1. Le temps supplémentaire est volontaire.
2. Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du travail en temps supplémentaire, ce travail est offert d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail.

Si ce salarié refuse d'exécuter du travail en temps supplémentaire, l'Employeur fait appel aux autres salariés du département concerné, capables d'exécuter le travail; ce travail est alors offert à tour de rôle en suivant la liste d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté. Si le nombre de salariés à être affecté à du travail supplémentaire n'est pas suffisant, l'Employeur peut faire appel aux salariés des autres départements.

Le salarié ayant le moins d'ancienneté et capable d'exécuter le travail ne peut refuser d'exécuter du travail en temps supplémentaire.

- 15.03 (suite) 3. Les dispositions stipulées au sous-paragraphe 1. du présent paragraphe 15.03 s'appliquent de la façon suivante pour les salariés occupant les occupations ci-après énumérées à savoir: les préposés aux bétonnières, les camionneurs et les mécaniciens.

Ces salariés peuvent être requis de compléter leur travail commencé pendant les heures régulières de travail, et ce pour un maximum de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire. Après ce maximum de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire, la disposition du sous-paragraphe 1. du présent paragraphe 15.03 s'applique si ce salarié a avisé son supérieur immédiat lors de la demande de celui-ci d'exécuter ce travail en temps supplémentaire qu'il ne désirait pas effectuer plus de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire le jour de cette demande.

ARTICLE 16:00 PRIME

16.01

Prime de nuit :

Une prime de quarante cents (\$0.40) l'heure est versée à tout salarié assigné à une deuxième (2ième) équipe ou à une troisième (3ième) équipe, tel que stipulé au paragraphe 14.01 de la convention collective. Cette prime s'ajoute au taux de salaire effectif du salarié.

ARTICLE 17:00 JOURS FÉRIÉS - JOURS FÉRIÉS PAYÉS

17.01           Aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche, les jours fériés et les jours fériés payés.

Pour l'assignation des salariés à un travail, l'Employeur applique les règles prévues au paragraphe 15.03, 2.

17.02           1.   Jours fériés payés :

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

sont fériés et payés à tous les salariés, sous réserve du paragraphe 17.05. Si Noël, le Jour de l'An ou le deux (2) janvier coïncide (nt) avec un samedi ou un dimanche, le lundi suivant et le mardi, selon le cas, est ou sont alors férié (s) et payé (s).

2.   Congé mobile :

Tout salarié ayant accompli vingt (20) jours ou plus de travail dans l'année, bénéficie d'un (1) congé mobile chômé et payé par année au choix du salarié. Ce dernier doit aviser son supérieur immédiat cinq (5) jours ouvrables avant la prise de ce congé mobile payé. Pas plus d'un (1) salarié par occupation et pas plus de deux (2) par département

17.02 (suite) ne peuvent prendre un congé mobile payé en même temps; en cas de conflit entre plusieurs salariés, l'ancienneté s'applique.

17.03 Jours fériés payés reportés :

1. Cependant, advenant une proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales changeant l'observance de l'une des fêtes susmentionnées, le jour férié payé est reporté au jour fixé dans ladite proclamation.
2. Lorsque l'un des jours fériés payés prévus au paragraphe 17.02, à l'exception du Jour de Noël, du Jour de l'An et du deux (2) janvier est chômé, en vertu du décret relatif à l'industrie de la construction dans la province de Québec, un lundi ou un vendredi, ces jours fériés ici spécifiés sont chômés soit le lundi ou soit le vendredi tel que stipulé audit décret.

17.04 Rémunération :

Pour un jour de fête férié et payé, l'Employeur paie l'équivalent d'une journée de travail, en conformité avec l'article 14:00.

17.05 Droit à la rémunération :

Pour avoir droit aux jours fériés payés, tout nouveau salarié, n'ayant pas acquis son droit d'ancienneté, doit avoir travaillé au moins trente (30) jours.

Il faut cependant, pour que le salarié puisse bénéficier de ces jours fériés payés, qu'il ait travaillé la journée ouvrable précédente ainsi que la suivante. Le

17.05 (suite) salarié bénéficie quand même d'un tel jour férié payé si son absence résulte d'une permission de l'Employeur, ou de maladie ou d'accident contrôlé (e) ne dépassant pas les cinq (5) jours ouvrables consécutifs précédant ou suivant le jour férié payé concerné.

Le salarié bénéficie aussi d'un tel jour férié payé, si son absence résulte d'une interruption en tout ou en partie des opérations de moins de dix (10) jours ouvrables précédant ou suivant tel jour férié payé.

Une maladie ou un accident justifié (e) ou contrôlé (e) peut impliquer la production à l'Employeur d'un certificat du médecin.

17.06 Les salariés de la deuxième (2ième) équipe n'entrent pas au travail le soir précédant le vingt-cinq (25) décembre et le premier (1er) janvier. Toutefois, tels salariés ont quand même droit à la rémunération de ces jours fériés.

#### ARTICLE 18:00 CONGÉ ANNUEL - CONGÉS SPÉCIAUX

18.01 Tout salarié bénéficie du régime de congé annuel établi de la façon suivante :

1. Moins d'un (1) an de service :

Tout salarié qui, au premier (1er) mai de l'année, a moins d'un (1) an de service, bénéficie à titre de congé annuel, d'un congé d'une durée

18.01 (suite)

minimum équivalant à autant de journées qu'il a de mois de service dans les douze (12) mois précédant le premier (1er) mai, mais n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier, rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) de la rémunération imposable, pendant la période s'étendant de son embauchage au trente (30) avril précédent.

2. Plus d'un (1) an et moins de trois (3) ans de service:  
Tout salarié régi par la convention et ayant un (1) an et moins de trois (3) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à deux (2) semaines de congé annuel, rémunérées au taux de cinq pour cent (5%) de la rémunération imposable pendant la période du premier (1er) mai au trente (30) avril précédent.
3. Trois (3) ans et moins de huit (8) ans de service :  
Tout salarié régi par la convention et ayant trois (3) ans et moins de huit (8) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à deux (2) semaines de congé annuel, rémunérées au taux de six et cinq dixièmes pour cent (6.5%) de la rémunération imposable pendant la période du premier (1er) mai au trente (30) avril précédent.
4. Huit (8) ans et moins de dix (10) ans de service :  
Tout salarié régi par la convention et ayant huit (8) ans et moins de dix (10) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à trois (3) semaines de congé annuel, rémunérées au taux de sept et cinq dixièmes pour cent (7.5%) de la rémunération imposable pendant la période du premier (1er) mai au trente (30) avril précédent.

- 18.01 (suite) 5. Dix (10) ans à quinze (15) ans de service :  
Tout salarié régi par la convention et ayant dix (10) ans et moins de quinze (15) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à trois (3) semaines de congé annuel, rémunérées au taux de huit et cinq dixièmes pour cent (8.5%) de la rémunération imposable pendant la période du premier (1er) mai au trente (30) avril précédent.
6. Quinze (15) ans à vingt (20) ans de service :  
Tout salarié régi par la convention et ayant quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à trois (3) semaines de congé annuel, rémunérées au taux de neuf pour cent (9%) de la rémunération imposable pendant la période du premier (1er) mai au trente (30) avril précédent.
7. Vingt (20) ans de service et plus :  
Tout salarié régi par la convention et ayant vingt (20) ans de service et plus à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à trois (3) semaines de congé annuel, rémunérées au taux de neuf et cinq dixièmes pour cent (9.5%) de la rémunération imposable pendant la période du premier (1er) mai au trente (30) avril précédent.

18.02 Les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail, relatives au congé annuel payé s'appliquent s'il y a lieu.

18.03

Période de prise du congé annuel :

1. Les jours ou les semaines de congé annuel sont pris (es) entre le premier (1er) juin et le premier (1er) novembre de chaque année.

Toutefois, l'Employeur peut exiger que tous les salariés ou qu'une partie des salariés prennent leur congé annuel ou partie du congé annuel, selon le cas, pendant les deux (2) semaines de congé annuel obligatoires stipulées à la convention collective ou au décret relatif (ve) à l'industrie de la construction de la province. Si l'Employeur s'autorise d'une telle disposition, il doit en aviser, par écrit, le Syndicat au plus tard le trente (30) avril.

2. Au cours du mois de mai, les salariés déterminent la date de la prise de leur congé annuel. Les salariés peuvent exercer ce droit en recourant à leur droit d'ancienneté départementale.
3. Les jours ou les semaines de congé annuel sont pris (es) consécutivement.
4. Si les besoins de l'entreprise l'exigent, un salarié qui désire prendre sa troisième (3ième) semaine de congé annuel pendant la période du premier (1er) juin au premier (1er) novembre, peut être requis de prendre cette troisième (3ième) semaine d'une façon non consécutive, mais à l'intérieur de ladite période. Cette troisième (3ième) semaine est alors fixée après entente avec l'Employeur et le salarié. À défaut d'entente, l'Employeur doit donner au salarié les motifs justifiables, sujet à la procédure de griefs.

18.03 (suite) 5. Le salarié peut prendre la troisième (3ième) semaine de congé annuel mentionnée au sous-paragraphe 4. du présent paragraphe 18.03 en dehors de la période du premier (1er) juin au premier (1er) novembre à une date de son choix et par ancienneté départementale.

18.04 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des jours du congé annuel, accumulés jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.

18.05 1. Lors du premier (1er) ou seul départ du salarié pour son congé annuel, l'Employeur doit lui payer toute la rémunération à laquelle il a droit en vertu du présent article et seulement à cette date quelque soit le nombre de semaines de vacances à être alors prises.

2. Impôts sur la rémunération du congé annuel payé : Pour les fins de prélèvement des impôts sur la rémunération du congé annuel payé, les semaines ou partie de semaines de ce congé annuel sont ou est réputée (s) être des semaines régulières ou partie de semaines régulières de travail distincte (s).

Dans ce cas, les impôts sont calculés et prélevés séparément pour chaque semaine ou partie de semaine du congé annuel et non sur le total de la rémunération, à savoir la paie régulière et la rémunération du congé annuel.

18.05 (suite) 3. Lors de la rémunération du congé annuel, l'Employeur indique le pourcentage (%) et le montant de la rémunération imposable servant au calcul de la rémunération du congé annuel.

18.06 Si un jour férié payé auquel a droit le salarié coïncide avec la période du congé annuel de ce salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle rémunérée à son taux de salaire effectif pour ladite journée.

18.07 Congés sociaux :

Tout salarié a droit aux congés sociaux suivants:

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

- 18.07 (suite) d) À l'occasion du décès d'un salarié régi par cette convention, un (1) jour de congé payé est accordé à un membre du Syndicat, désigné à l'avance par celui-ci, dans le but d'assister aux funérailles du salarié décédé.
- e) À l'occasion du jour de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour, sans réduction de salaire, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

Ces jours de congé prévus aux paragraphes a), b), c), d) et e) ci-dessus, ne sont rémunérés aux taux de salaire effectif du salarié pour ses heures régulières de travail qu'à la condition que le salarié ait complété une période de trente (30) jours ouvrables.

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

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

ARTICLE 19:00 SOUS-CONTRAT

- 19.01 1. Les parties à cette convention reconnaissent que la saine administration de l'entreprise de l'Employeur peut requérir, soit l'adjudication de contrats, soit l'exécution d'un travail par les salariés de l'Employeur.

- 19.01 (suite)
2. Cependant, l'Employeur par ses efforts continus pour améliorer son organisation, ses méthodes et ses techniques de travail, s'efforcera, avec l'effort des salariés, de diminuer le nombre de sous-contrats.
  3. En tenant compte de ce qui précède l'Employeur convient que s'il a en disponibilité les salariés qualifiés et s'il possède en disponibilité aux usines, l'outillage et les services nécessaires pour accomplir tout travail régi par la convention, celui-ci sera exécuté par les salariés.
  4. Il est de plus convenu que l'adjudication d'un sous-contrat n'a pas comme conséquence le congédiement ou la mise à pied d'un salarié.
  5. Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une restriction au droit de l'Employeur d'acheter du matériel, des matériaux, de l'outillage ou des pièces d'outillage pour l'exploitation des usines ou une restriction à la juridiction du certificat d'accréditation.

ARTICLE 20:00 MESURES DE SÉCURITÉ

- 20.01 Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par la loi de la province et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

20.02

Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail dans des conditions où les règles de sécurité prévues au paragraphe 20.01 ne sont pas observées par l'Employeur ou dans des conditions constituant un danger pour sa santé et sa sécurité.

Le salarié ne peut subir aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans de telles conditions.

20.03

Habits - Gants - Articles de sécurité :

1. L'Employeur fournit gratuitement un (1) habit de pluie par année à tout salarié appelé à travailler à l'extérieur.

L'Employeur fournit gratuitement deux (2) paires de gants de caoutchouc résistant à l'huile par année aux conducteurs de bétonnière.

2. L'Employeur fournit gratuitement aux salariés et entretient à ses frais tout vêtement spécial ou équipement sécuritaire dont il exige le port ou l'usage.

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

3. L'Employeur fournit gratuitement aux salariés du garage mentionnés aux alinéas d) et e) de l'appendice "C", et entretient à ses frais les salopettes,

20.03 (suite)

à raison d'une (1) par semaine. Ces vêtements sont remplacés par l'Employeur sur remise de tels vêtements hors d'usage. Si le salarié les perd, ce dernier les remplace à ses frais.

De plus, l'Employeur garde une (1) ou deux (2) salopettes supplémentaires qu'il rend disponibles aux conditions ci-dessus au salarié qui exceptionnellement ou par accident est dans l'impossibilité d'utiliser sa salopette régulière jusqu'à la semaine suivante.

4. L'Employeur rend disponible aux soudeurs du garage un tablier approprié lorsqu'ils exercent leurs fonctions de soudeur. Ce vêtement demeure la propriété de l'Employeur et si le salarié le perd, il le remplace à ses frais.

20.04

Accident :

Tout salarié subissant une blessure légère au travail doit se présenter pour pansement immédiatement au commis préposé aux premiers soins. Celui-ci demande le médecin de l'Employeur si nécessaire. Le transport du blessé est aux frais de l'Employeur. Lorsque l'état du blessé l'exige, son transport à l'hôpital doit se faire par ambulance.

20.05

Rapport d'accident :

Tous les accidents industriels doivent être rapportés immédiatement au commis préposé aux premiers soins à donner aux blessés et au contremaître par le blessé s'il peut ou par tout témoin. Le commis préposé aux premiers soins fait le rapport nécessaire à la Commission de Santé et de Sécurité au Travail.

20.06

Rémunération de l'accidenté :

Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il est payé pour toute perte de temps occasionnée par cet accident au cours de cette journée de travail. Le temps payé par l'Employeur sera remboursé par le salarié, si ce dernier reçoit une compensation de la Commission de Santé et de Sécurité au Travail.

20.07

Choix du médecin :

Dans tous les cas où un salarié est victime d'un accident au travail, on doit lui fournir le médecin de son choix, dès qu'il est en état de faire connaître son choix.

20.08

Accessoires de sécurité :

1. Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement.
2. L'usine à béton doit être munie d'un nécessaire de premiers soins.

ARTICLE 21:00 ASSURANCE-GROUPE

21.01

À partir de la date de la signature de la convention et pour la durée de cette même convention, la contribution de l'Employeur à la prime de l'assurance collective est de cinquante pour cent (50%) du coût de la prime.

- 21.02 Tous les salariés régis par la convention et ayant terminé leur période d'essai à la date de la signature de ladite convention doivent comme condition du maintien de leur emploi, adhérer au régime d'assurance collective de l'Employeur, le premier (1er) jour du mois suivant la signature de la convention.
- 21.03 Tout salarié embauché après la signature de la convention doit adhérer au régime d'assurance collective de l'Employeur, le premier (1er) jour du mois qui suit la période d'essai prévue au paragraphe 11.02. L'Employeur doit faire compléter les formules nécessaires à l'adhésion du salarié au régime.
- 21.04 L'Employeur doit remettre au syndicat une copie de la police maîtresse de l'assurance collective.
- 21.05 L'Employeur retient de la paie hebdomadaire du salarié la contribution que tel salarié doit payer.
- 21.06 L'Employeur convient de payer en entier la prime du régime d'assurance collective à l'exception des primes au titre de l'assurance-salaire pour tout salarié absent de son travail par suite de mise à pied, d'accident ou de maladie, pour une période ne dépassant pas celle accordée pour le maintien de l'ancienneté. Le paiement par l'Employeur de la prime du régime d'assurance collective constitue pour l'Employeur une avance de paiement pour et au nom du salarié. Lors du retour du salarié, des arrangements seront faits entre les parties pour le remboursement par le salarié du montant de la prime payée par l'Employeur dans ce cas.

ARTICLE 22:00 AUTRES DISPOSITIONS

- 22.01 Les mémos ou écrits de l'Employeur à l'adresse des salariés du Syndicat sont toujours rédigés en français.
- 22.02 L'Employeur doit définir clairement, au profit des salariés, l'autorité immédiate dont ils dépendent afin d'éviter tout malentendu dans l'exécution des ordres et de leur travail.
- 22.03 Travail de nuit :  
Un salarié doit travailler à une distance telle qu'il puisse porter secours, en cas de besoin, à tout salarié préposé au chargement de produits de béton, après les heures normales de travail.
- 22.04 Cases :  
L'Employeur doit mettre à la disposition de ses salariés en ayant besoin, à un endroit facile d'accès, des cases fermant à clef pour leur permettre de déposer leurs vêtements ou autres effets personnels.
- 22.05 Stationnement :  
Les salariés bénéficient gratuitement de l'usage des terrains de stationnement de l'Employeur situés près de ses établissements. Ces terrains de stationnement sont entretenus par l'Employeur.

ARTICLE 23:00 CAISSE D'ÉCONOMIE

- 23.01 Il est entendu que l'Employeur accepte de déduire hebdomadairement à la source, les épargnes de tout salarié

- 23.01 (suite) qui en fait la demande en présentant une autorisation écrite dûment signée de précompter en vue du dépôt de ses épargnes à la Caisse d'Économie.
- 23.02 L'Employeur s'engage à remettre par chèque à la Caisse d'Économie, dans les trente (30) jours du mois suivant, les épargnes qu'il a prélevées et fournit une liste à cet effet comprenant le nom, le numéro du salarié, le numéro d'assurance sociale ainsi que le montant prélevé de chaque salarié.
- 23.03 Aucun salarié ne peut se présenter au bureau du paie-maître afin d'augmenter, diminuer ou annuler la déduction qu'il a signée. Il doit dans tous les cas s'adresser au bureau de la Caisse d'Économie.
- 23.04 Lors de la signature de son autorisation écrite, le salarié est avisé que son engagement doit être maintenu jusqu'à la période d'inscription suivante et que toute transaction doit être transmise au bureau de la Caisse d'Économie.
- 23.05 Il y aura deux (2) périodes d'inscription par année, soit celles qui correspondent avec les mois d'avril et d'août.
- 23.06 Nonobstant les dispositions du paragraphe 23.03, trente (30) jours avant chaque premier (1er) jour des mois ci-haut mentionnés à 23.05, l'Employeur convient de permettre l'affichage général d'un avis, invitant ceux qui désirent annuler l'autorisation écrite de précompter ou modifier le montant de la déduction ou signer une autorisation de précompter, à se présenter au bureau du responsable des déductions.

23.07 L'Employeur permet à son responsable des déductions de recevoir la visite du gérant de la Caisse d'Économie une fois le mois, afin de considérer un "certain minimum" de changements à être effectués; cependant, ce dernier s'engage à n'en pas faire une politique générale.

ARTICLE 24:00 DURÉE DE LA CONVENTION

24.01 La convention est en vigueur du jour de sa signature au vingt-neuf (29) février 1988. Toutefois, les dispositions contenues à l'appendice "C" sous le titre "rétroactivité" sont rétroactives au premier (1er) mars 1985.


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

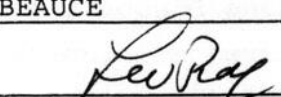
EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

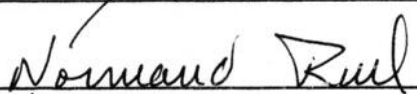
St-Georges de Beauce, ce 10 ième jour du mois de septembre 1985.

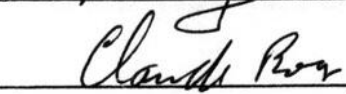
BÉTON ST-GEORGES, division de  
Ciment St-Laurent Inc.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
CARRIÈRE ET TERRASSEMENT DE  
BEAUCE

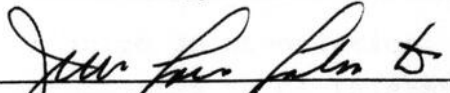


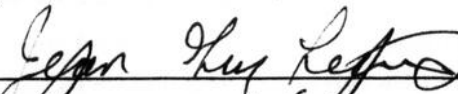


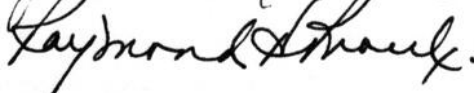












APPENDICE "A"

Dossier : 14277

Cas : QR-674 (70)

Syndicat des Travailleurs de Carrière  
et Terrassement de Beauce  
6282, Boul. Lacroix  
Saint-Georges Est  
Cté Beauce Sud

REQUÉRANT

Carrières de Beauce Limitée  
R.R. No: -5-  
Ville Saint-Georges  
Cté Beauce

INTIMÉ

DÉCISION

Par requête déposée le vingt-neuf (29) mai 1970, le requérant demande d'être accrédité pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et de ceux exclus par la loi."

De : Carrières de Beauce Limitée.

L'enquête tenue ayant révélé qu'il n'y avait pas d'accord entre l'Employeur et l'Association sur l'unité de négociation, les parties furent convoquées à une séance d'enquête pour le vingt-trois (23) juillet 1970, à l'Hôtel de Ville de Saint-Georges, Beauce.

Au soutien de son refus de signer l'accord sur l'unité de négociation, l'intimé n'a soumis aucun argument pertinent. Le but visé en ce faisant, étant d'obtenir certaines informations quant aux conséquences de l'octroi d'une accréditation. Finalement, l'intimé a déclaré n'avoir aucune objection fondamentale à formuler à l'encontre de la description de l'unité de négociation recherchée par le requérant.



APPENDICE "B"

LISTE D'ANCIENNETÉ

Salariés de Béton St-Georges

CONDUCTEUR DE BÉTONNIÈRE, TRANSPORT DE LA PIERRE, PESEUR  
D'AGRÉGATS ET ALIMENTATION DU PLAN DE BÉTON

26001	QUIRION, Jean-Guy	Conducteur bétonnière	02-02-67
26002	ROY, Léo	Conducteur chargeuse pneumatique pouvoir 2 essieux	29-08-67
26003	RODRIGUE, Laurier	Conducteur bétonnière	21-07-69
26004	ROY, Claude	Peseur d'agrégats	24-04-72
26005	QUIRION, Carol	Conducteur bétonnière	23-06-72
26006	BOUTIN, Jean-Luc	Conducteur bétonnière	30-05-73
26007	QUIRION, Réjean	Conducteur bétonnière	26-04-74
26008	ROY, Maurice	Conducteur bétonnière	04-06-75
26009	LAGUEUX, Réjean	Conducteur bétonnière	24-05-77

GARAGE

26010	ROY, Joseph	Mécanicien	12-03-79
-------	-------------	------------	----------

APPENDICE "C"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE MINIMA

1. AUGMENTATION

Les taux de salaire spécifiés à l'appendice "C" et les taux de salaire effectifs sont augmentés de la façon suivante :

- a)      À partir du premier (1er) mars 1985 :      \$0.45
- b)      À partir du premier (1er) mars 1986 :      \$0.45
- c)      À partir du premier (1er) mars 1987 :      \$0.45

APPENDICE "C"

2.

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE MINIMA

<u>BÉTON ST-GEORGES :</u>		<u>1er mars 1985</u>	<u>1er mars 1986</u>	<u>1er mars 1987</u>	
a)	Peseur d'agrégats	Moins de 60 jours ouvrables	11.29	11.74	12.19
	Peseur d'agrégats	Plus de 60 jours ouvrables	11.45	11.90	12.35
b)	Conducteur de bétonnière	Moins de 60 jours ouvrables	11.18	11.63	12.08
	Conducteur de bétonnière	Plus de 60 jours ouvrables	11.34	11.79	12.24
c)	Conducteur de chargeuse pneumatique	Moins de 60 jours ouvrables	11.29	11.74	12.19
	(payloader pouvoir sur 2 essieux)	Plus de 60 jours ouvrables	11.45	11.90	12.35
d)	Mécanicien et soudeur	Moins de 60 jours ouvrables	11.61	12.06	12.51
	Mécanicien et soudeur	Plus de 60 jours ouvrables	11.77	12.22	12.67
e)	Aide-mécanicien et soudeur	Moins de 60 jours ouvrables	11.02	11.47	11.92
	Aide-mécanicien et soudeur	Plus de 60 jours ouvrables	11.13	11.58	12.03
	Chef d'équipe	Prime horaire additionnelle de vingt-cinq cents (\$0.25)			

3. RÉTROACTIVITÉ

Nonobstant les dispositions de la clause 24.01 :

- a) L'augmentation de quarante-cinq cents (\$0.45) l'heure ainsi que les taux de salaire prévus pour le premier (1er) mars 1985 s'appliquent rétroactivement à partir du premier (1er) mars 1985.
  
- b) Cette rétroactivité est versée au salarié, sur un chèque séparé de la paie régulière, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention.