

NOM

No.

06700-9

3550

C.A.E.	3550	NO.CONV.	67009
AFFIL.	12	NB.EMPL.	18
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	0 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M18283005

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 06700-9  
**3 1 11 1 8 1**

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

<b>Objet</b>	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b> <span style="float: right;"><b>M-18283-05</b></span>
<b>Date</b>	Signature: <b>81-11-10</b> Réception: <b>81-11-25</b>	Durée: Du <b>81-11-10</b> Au <b>84-07-15</b> Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>18</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Association des employés de Béton Canco</b> 2280 rue Iberville Montréal, Qué. H2K 3C6	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Béton Canco (Canada) Ltée</b> 2555 Boulevard Le Corbusier Chomedey, Laval, Qué. H7S 1Z4 <i>C.A. 3550</i>

**Unité de négociation**

**ET. V: 8345 rue Champdeau, St-Leonard 995 Chemin du Coteau Terrebonne**  
**"Tous les salariés au sens du code du travail exécutant des travaux non couverts par la loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction, à l'exception des employés de bureau et des étudiants qui font un travail de journalier."**

<b>Région</b> <b>06-06</b>	<b>Activité</b> <b>3549 (5)</b>	<b>Affiliation</b> <b>10</b>
----------------------------	---------------------------------	------------------------------

1     2     3     4     5     6     7     8     9     10     11     12  
 Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.      Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**DEPOSANT:**  
**Mendelson Gross Pinsky Dizgun Zelman**  
 Suite 1212  
 1 Westmount Square  
 Montréal, Qué.  
 H3Z 2W7

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>[Signature]</i>	Date: <b>81-12-03</b>

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

'81 NOV 25 15 04

TABLE DES MATIERES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CHAPITRE I

GENERALITES

ARTICLE 1

ENTRE

ARRETIRES ET JURIDICTION

ARTICLE 2

OBJET DE LA CONVENTION

ARTICLE 3

BETON CANCO (CANADA) LTEE

ARTICLE 4

8345 rue Champ d'eau

ARTICLE 5

St-Léonard, Québec

ARTICLE 6

PAS DE DISCRIMINATION ET/OU D'INTIMIDATION

ARTICLE 7

Ci-après appelée

ARTICLE 8

"La Compagnie"

ARTICLE 9

ARRETIRES (PROTECTION-MISE-A-PIED - RAPPELS)

ARTICLE 10

ET

PERTE D'ARRETIRES

ARTICLE 11

MOYENS D'ACTION

ASSOCIATION DES EMPLOYES  
DE BETON CANCO

CHAPITRE II

REMUNERATION

ARTICLE 12

Ci-après appelée

"L'Union"

TAUX DE SALAIRE

ARTICLE 13

MODE DE PaiEMENT

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

ARTICLE 15

REPOS

ARTICLE 16

TRAVAIL EN PRESENCE

ARTICLE 17

PROCES-VERBAUX ET DE TERMS

## TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I	<u>GENERALITES</u>
ARTICLE 1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION
ARTICLE 2	BUTS DE LA CONVENTION
ARTICLE 3	REGIME SYNDICAL
ARTICLE 4	DROIT DE GERANCE
ARTICLE 5	REPRESENTATION SYNDICALE
ARTICLE 6	PAS DE DISCRIMINATION ET/OU D'INTIMIDATION
ARTICLE 7	PROCEDURE DES GRIEFS
ARTICLE 8	ARBITRAGE
ARTICLE 9	ANCIENNETE (PROMOTION-MISE-A-PIED - RAPPELS)
ARTICLE 10	PERTE D'ANCIENNETE
ARTICLE 11	PERMIS D'ABSENCE
CHAPITRE II	<u>REMUNERATION</u>
ARTICLE 12	TAUX DE SALAIRES
ARTICLE 13	MODE DE PAIEMENT
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL
ARTICLE 15	SURTEMPS
ARTICLE 16	INDEMNITE DE PRESENCE
ARTICLE 17	PERIODE DE REPOS ET DE REPAS
CHAPITRE III	<u>AVANTAGES ET BENEFICES</u>
ARTICLE 18	JOURS FERIES
ARTICLE 19	CONGES SPECIAUX
ARTICLE 20	VACANCES PAYEES

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

- ARTICLE 21 SECURITE - SANTE - PREVENTION
- ARTICLE 22 TABLEAU D'AFFICHAGE
- ARTICLE 23 GREVE ET LOCK-OUT
- ARTICLE 24 COMMUNICATIONS ET CORRESPONDANCE
- ARTICLE 25 DIVERS
- ARTICLE 26
  - A) DUREE
  - B) Les agents de sécurité;
  - C) Les gardiens;
  - D) Les préposés aux balances;
  - E) Les répartiteurs (Dispatchers);
  - F) Les commis aux pièces;
  - G) Les inspecteurs et techniciens de béton;
  - H) Les employés dont les conditions de travail sont régies par la loi des relations de travail dans l'industrie de la construction ou toute autre loi provinciale ou fédérale, ou par la réglementation en vertu de ces lois.
  - I) Tous les salariés exclus par le certificat d'accréditation décerné par le Ministère de l'Emploi, du Québec, en vertu de

1.63

20

1.63

Il est entendu que...

Le présent règlement...

Le présent règlement...

Le présent règlement...

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur des salariés qui sont à l'emploi de Béton Canco (Canada) Ltée, à 2555 Le Corbusier, Laval, Québec et 995 Chemin de Coteau, Terrebonne, Québec.

Ne sont pas compris dans l'unité de négociation:

- 1.02
- A) Les employés de bureau;
  - B) Les agents de sécurité;
  - C) Les gardiens;
  - D) Les préposés aux balances;
  - E) Les répartiteurs (Dispatchers);
  - F) Les commis aux pièces;
  - G) Les inspecteurs et techniciens de béton;
  - H) Les employés dont les conditions de travail sont régies par la loi des relations de travail dans l'Industries de la Construction ou toute autre loi provinciale ou fédérale, ou par la réglementation en vertu de ces lois.
  - I) Tous les salariés exclus par le certificat d'accréditation décerné par le Ministère du Travail du Québec, en date du

1.03 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartiendra au Commissaire Général du Travail d'interpréter le sens de ce texte et aucun conseil d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.

1.04 Il est convenu que toute personne non régie par la présente Convention n'accomplira aucun travail habituellement fait par des salariés de l'unité de négociation ci-haut mentionnée, à l'exception des cas de pratique passée déjà établie ou dans le cas de travail de nature expérimentale, d'entraînement des employés ou dans les cas d'urgence.

ARTICLE 2

BUTS DE LA CONVENTION

2.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie et ses salariés, d'établir des conditions de travail en maintenant un niveau élevé d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

2.02 Cette convention a pour objet de faciliter le règlement des mécontentes pouvant se produire pendant sa durée.

ARTICLE 3

REGIME SYNDICAL

3.01 Tous les salariés couverts par la présente convention, doivent contribuer à l'Union un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière pour chaque mois pendant lequel il est au service de la Compagnie.

3.02 Les cotisations syndicales seront déduites de la paie de chaque salarié. De plus, la Compagnie doit, à l'engagement de tout nouveau salarié, lui faire signer une formule d'admission et de retenues syndicales de l'Union accréditée.

3.03 Lorsque le montant de la cotisation syndicale a être prélevé est changé par l'Union, celle-ci doit aviser la Compagnie par un avis signé par le Secrétaire de l'Union et portant le sceau officiel de l'Union. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la Compagnie à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la Compagnie.

3.04 Les sommes ainsi déduites seront remises au Secrétaire-Trésorier de l'Union par chèque estampillé "pour dépôt seulement" dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois. De plus la remise devra indiquer, les noms des salariés, le montant de la somme prélevée de chacun des salariés ainsi que leur numéro d'assurance-sociale.

3.05 La Compagnie convient que toutes sommes déduites pour fins de cotisations syndicales durant une année, selon enregistrées et indiquées sur les formules T4 et TP4 des déclarations des revenus pour fins d'impôt.

ARTICLE 4

DROIT DE GERANCE

4.01 La Compagnie a et conserve les droits lui permettant de diriger et d'administrer l'entreprise ainsi que toutes ses opérations présentes et futures.

4.02 La Compagnie convient d'exercer ses droits de direction de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5

REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 L'Union peut désigner un délégué qui peut assister les salariés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à l'article de la Procédure des Griefs.

5.02 Seuls les salariés réguliers de la Compagnie couverts par cette convention seront éligibles à servir comme délégués de l'Union et/ou membres du Comité des griefs. Tels délégués et/ou membres du Comité des griefs doivent avoir complété au moins une (1) année de service continu avec la Compagnie.

5.03 L'Union nommera ou désignera un comité de négociation de deux (2) salariés réguliers qui la représentera lors du renouvellement de la convention collective de travail.

5.04 L'Union avisera la Compagnie par écrit du nom du délégué et de tout changement qui pourrait se produire, à défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de le reconnaître comme tel.

5.05 DELEGUES DES GROUPES

A) La Compagnie convient de reconnaître un délégué de l'Union.

B) Il est entendu que le délégué doit exécuter son travail régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire que le délégué assiste à une réunion suivant la procédure des griefs, et ce durant les heures de travail, il ne quittera pas son travail avant d'en avoir obtenu la permission de son supérieur. A ces conditions et dans ces circonstances, la Compagnie convient que le délégué ne subira pas de perte de salaire, pourvu qu'il ne prenne que le temps strictement nécessaire à cette fin.

C) Avant la présentation de son grief, un salarié pourra avec la permission de son supérieur discuter brièvement avec son délégué ou son supérieur de l'interprétation de la convention, ou des faits qui donnent naissance au grief, et ce, sans perte de salaire pour

le salarié ou pour le délégué, si celui-ci est durant ses heures de travail, à la condition qu'ils ne prennent que le temps strictement nécessaire à cette fin.

5.06 La Compagnie et l'Union conviennent de diviser les salariés en trois (3) groupes à savoir:

- Groupe 1: Garage
- Groupe 2: Béton (usine)
- Groupe 3: Chauffeurs.

#### ARTICLE 6

#### PAS DE DISCRIMINATION ET/OU D'INTIMIDATION

6.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la Compagnie, de l'Union ou de leurs représentants ou membres respectifs contre aucun salarié en raison de son activité syndicale, ou du fait qu'il est membre de l'Union ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur ou de ses options politiques.

6.02 Il est de plus convenu qu'il n'y aura aucune sollicitation de membres, perception de contributions, ou autres activités syndicales sur les propriétés de la Compagnie, excepté tel que permis par cette Convention. Il est entendu qu'aucune assemblée des salariés en rapport avec l'Union ou ses activités ne sera tenue sur ces propriétés en aucun temps à moins d'avoir la permission de la Compagnie.

6.03 La stipulation précédente ne sera pas prise dans le sens de restreindre ou contrecarrer le droit individuel des salariés de converser librement durant les périodes de repos, heure de lunch ou en dehors des heures de travail.

7.03  
ARTICLE 7

ENTENTE  
PROCEDURE DES GRIEFS

7.01 A)

DEFINITION: GRIEF

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

B)

DROIT

Le salarié seul, ou le salarié accompagné de son délégué peut formuler ou présenter tout grief pour enquête ou règlement.

7.02

PROCEDURE

1)

Tout grief doit être soumis par écrit au représentant de l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance. La personne qui reçoit le grief a dix (10) jours de calendrier pour communiquer sa décision.

2)

Cependant, si avant d'être soumis par écrit, le grief est soumis oralement dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la connaissance dont la preuve incombe au salarié, le délai de dix (10) jours ouvrables est compté depuis l'expiration des deux (2) jours ouvrables qu'a l'employeur pour rendre sa décision sur le grief oral.

3)

Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces dix (10) jours de calendrier, ou si la décision rendue dans ces dix (10) jours de calendrier n'est pas satisfaisante, le grief écrit doit être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivants, à défaut de quoi, il est considéré comme prescrit.

7.03

ENTENTE

1) A toute étape au cours de la procédure du mécanisme de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit, soit entre le salarié et l'employeur soit entre l'Union et l'employeur et telle entente lie les parties au litige comme une décision arbitrale.

2) Nonobstant ce qui précède, toute entente relative à un grief, qui serait contraire aux dispositions de la convention est nulle et non avenue.

7.04

GRIEF DE GROUPE

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.

7.05

GRIEF DE L'UNION

Tout grief en provenance directe de l'Union est soumis par écrit à l'employeur et ce, suivant la même procédure et les mêmes délais que ceux stipulés à 7.02 ci-dessus.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

8.01

Aucun grief ne pourra être présenté à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure des griefs.

8.02 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs compte tenu des faits ayant donné naissance aux griefs et du contenu de la convention collective. En conséquence, il ne peut jamais ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention, pas plus qu'il ne peut rendre une sentence incompatible avec les termes et les dispositions de ladite convention. Les séances d'arbitrage auront lieu à Montréal ou à tout autre endroit fixé par entente mutuelle entre les parties.

8.03 La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue dans les quinze (15) jours de calendrier de la fin de la preuve. Elle est finale et lie les parties ainsi que le salarié ou les salariés concerné(s). Toutefois, la limite de temps prévue au présent paragraphe pourra être prolongée sur demande de l'arbitre.

8.04 Les dépenses de l'arbitre ainsi que ses honoraires seront acquittés de la parts de la partie perdante.

8.05 La décision de l'arbitre sera finale et exécutoire et liera les deux (2) parties.

8.06 La nomination de l'arbitre pourra se faire par entente mutuelle entre les représentants des parties et ce, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception par la Compagnie de la demande d'arbitrage. A défaut d'accord, il sera nommé par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

ARTICLE 9 ANCIENNETE (Promotion, mise-à-pied, rappels)

9.01 L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps au service de la Compagnie depuis la dernière date d'embauchage du salarié à l'intérieur de l'unité de négociation.

9.02 L'ancienneté de tout nouveau salarié sera reconnue depuis son premier jour de travail, après qu'il ait complété sa période de probation de soixante (60) jours travaillés. Durant cette période de probation, la Compagnie pourra mettre fin aux services de ce salarié à sa discrétion.

9.03 Les règles suivantes seront observées dans la compilation de l'ancienneté:

A) L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et s'accumulera dans les cas suivants:

- Absence par suite de maladie ou d'accident sans excéder dix-huit (18) mois.
- Mise-à-pied pour manque de travail n'excédant pas six (6) mois;
- Pour les salariés de plus de cinq (5) ans d'ancienneté à la date de mise-à-pied, la période de six (6) mois ci-haut mentionnée sera remplacée par une période de douze (12) mois à compter de la signature de cette convention collective. Toutefois, l'ancienneté ne s'accumulera pas au delà de douze (12) mois.

B) Tout salarié requis par la Compagnie pour une période temporaire d'exercer son travail sur les chantiers de construction régis par la loi des relations de travail dans l'Industrie de la Construction, ou par la réglementation en vertu de cette loi ne perdra pas l'ancienneté qu'il aura accumulée; de plus, le temps passé dans ces conditions sera porté à son crédit pour fins d'ancienneté.

C) Si une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation est transférée à une position dans l'unité de négociation, le temps qu'elle a servi en dehors de l'unité de négociation ne lui sera pas porté à son crédit pour fins d'ancienneté.

D) Les salariés promus à des occupations en dehors de l'unité de négociation, tel que la fonction de contremaître, de cadre, ou autre, n'accumuleront pas leur ancienneté durant le temps passé dans ce travail à l'extérieur de l'unité de négociation; cependant, s'ils retournent exercer des fonctions comprises dans l'unité de négociation dans un délai d'un (1) mois à compter de la date de leur promotion, leur droit à l'ancienneté accumulée avant leur promotion sera reconnu intégralement. Après cette absence d'un (1) mois, ils ne seront plus considérés comme faisant partie de l'unité de négociation et l'ancienneté accumulée sera perdue.

9.04 Dans les trente (30) jours qui suivent l'exécution de la présente convention, une liste d'ancienneté indiquant la fonction de chaque salarié sera expédiée à l'Union et sera affichée sur les tableaux d'affichage.

9.05 Pour les fins de mise-à-pied:

A) La Compagnie et l'Union conviennent de reconnaître à l'intérieur de l'unité de négociation trois (3) groupes de salariés, soit:

- Groupe 1: Garage
- Groupe 2: Béton (usine)
- Groupe 3: Chauffeur

B) Si la Compagnie doit réduire son personnel dans une classification donnée, suite à un manque de travail, elle mettra d'abord à pied ou transférera suite à l'exercice du droit de déplacement et ce, par ordre d'ancienneté, les salariés de cette classification de ce groupe, qui auront accumulé le moins d'ancienneté.

C) Si un salarié est mis-à-pied pour une semaine ou plus, il aura droit à sa demande, de déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation, à la condition qu'il puisse accomplir le travail sans entrainement.

Advenant une ouverture dans sa classification, le salarié pourra sur demande et par entente mutuelle réintégrer sa fonction originale.

9.06 Excepté lorsqu'elles sont causées par des raisons hors du contrôle de la Compagnie, dans les cas de mises-à-pied de plus d'une semaine, la Compagnie avisera par écrit les salariés réguliers concernés au moins quarante-huit (48) heures (deux (2) jours ouvrables) avant leur mise-à-pied.

Toutefois, si la Compagnie verse aux salariés touchés un montant équivalent d'une journée régulière de travail à leur taux de salaire régulier, elle n'est pas tenue de donner de préavis.

9.07 RAPPEL

Il est entendu que lors du rappel des salariés mis-à-pied, la Compagnie réembauchera dans l'ordre inverse de la mise-à-pied, dans les classifications de chaque groupe, suivant les stipulations de l'article 9.05.

9.08 Pour les chauffeurs extérieurs, la Compagnie convient de suivre la pratique suivante en ce qui a trait à la cédule des heures de départ (booking), soit:

- A) La liste prévue à l'article 14.01 sera préparée suivant l'ancienneté des salariés de la classification de leur propre groupe.
- B) Pour le début des heures de travail, les salariés qui ont le plus d'ancienneté dans leur classification et leur groupe seront cédulés en premier lieu.

9.09 TRANSFERT MEDICAL

Tout salarié qui de l'avis du médecin de la Compagnie devrait pour sa santé changer de milieu de travail pourra se prévaloir de la clause de mise-à-pied aux conditions suivantes:

- A) Droit de recourir à un médecin de l'extérieur comme conseiller dans sa propre situation.
- B) Entente mutuelle entre les parties relativement au poste où tel salarié peut déplacer.

ARTICLE 10 PERTE D'ANCIENNETE

10.01 Un salarié perdra ses droits d'ancienneté:

- A) S'il est congédié pour juste cause ou s'il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;

le suivant sera considéré, sans limitation, d'être  
juste cause:

- 1) Trouvez en possession de boisson et narcotique alcoolisé.
- 2) Trouvez responsable d'accident routiere (causé par négligence).
- 3) Fausse déclaration sur formule d'application.
- 4) Accompagné d'un passagé à l'intérieur d'un vehicule de la cie sans permission de ces superieur.
- 5) Retard plus de trois fois par mois.
- 6) Assaut envers un client, ou superieur.
- 7) Tous employés trouvez coupable de vol ou vandalisme.
- 8) Omettre de poinçonné ou mal poinçonné sa carte de temp.
- 9) Absence non justifiée de deux jours consecutifs ou plus.
- 10) Bataille.
- 11) Dommages à la propriété de la compagnie ou à celle d'autrui.
- 12) Refus d'exécuter le travail tel que requis.
- 13) Acte d'insubordination.

- B) S'il a été mis-à-pied pour une période dépassant le nombre de mois indiqués à l'article 9.03 a);
- C) S'il est absent sans permission deux (2) jours ouvrables et consécutifs sans raison valable;
- D) Lorsqu'un salarié a été mis-à-pied, s'il n'avertit pas la Compagnie dans un délai de deux (2) jours ouvrables de son intention de retourner au travail après qu'un rappel lui ait été personnellement envoyé, soit par messenger d'une firme reconnue ou par téléphone, soit par lettre recommandée à sa dernière adresse connue dans les registres de la Compagnie ou s'il ne retourne pas au travail dans le temps prévu dans l'avis de rappel.  
La Compagnie doit remettre une copie de l'avis au délégué le même jour.
- E) S'il ne retourne pas au travail à la suite d'une maladie ou d'accident, alors qu'il en est rétabli suivant l'opinion de son médecin traitant; cependant, la Compagnie pourra contester cette opinion.

ARTICLE 11

PERMIS D'ABSENCE

11.01 Toute personne absente avec une permission écrite pour les raisons ci-dessous mentionnées continuera d'accumuler son ancienneté durant son absence.

11.02 La Compagnie après entente mutuelle entre les parties peut accorder une permission d'absence à un de ses salariés pour des raisons légitimes et un tel congé sera donné par écrit dont copie sera transmise à l'Union.

Tout salarié absent avec une permission écrite seulement continuera d'accumuler son ancienneté si son congé est employé aux fins pour lesquelles il a été accordé.

## ARTICLE 12

### TAUX DE SALAIRES

12.01 Les salaires acceptés par l'Union et que la Compagnie s'engage à payer pour la durée de la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'Annexe "A", comme faisant partie intégrante des présentes.

## ARTICLE 13

### MODE DE PAIEMENT

13.01 Le salaire est payable en entier, en espèces ou par chèque payable au pair au plus tard le jeudi de chaque semaine. Le chèque de paye sera versé comme suit:

- Pour les salariés travaillant sur l'équipe de jour, à la fin de leur journée de travail;
- Pour tous les autres salariés (ceux non-cédulés, malades ou à qui aucun travail n'est fourni), le jeudi à compter de midi (12:00) heures.

Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paye doit être remise au salarié au plus tard le mercredi de cette semaine.

14.01

Pour le salarié que la Compagnie envoie travailler à l'extérieur de la région de Montréal pour une période de plus d'une journée, la Compagnie doit faciliter l'échange, en dehors des heures de travail, du chèque de ce salarié.

Si le paiement est effectué par chèque, ledit chèque doit être daté au plus tard de la journée du paiement. Pour le salarié en congé annuel, le paiement du salaire pour la semaine retenue en arrière est reporté au plus tard au jeudi de la semaine ouvrable suivant son retour au travail.

13.02

La Compagnie doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paye, en français, qui comporte les mentions suivantes:

- Le nom de la compagnie;
- Les nom et prénom du salarié et son numéro matricule;
- La date du paiement et de la période de travail qui correspond au paiement;
- Le nombre d'heures de travail au taux de salaire effectif;
- Le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
- Le ou les taux de salaire;
- Le montant du salaire brut;
- La nature et le montant de chacune des retenues opérées y compris le précompte syndical;
- Le montant du salaire net.

13.03

Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paye peut être le talon du chèque.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

14.01 A) Dans le cas des camionneurs, une liste devra être affichée la veille du jour de travail, indiquant l'heure du début du travail pour le lendemain. Le salarié doit communiquer au numéro désigné par la Compagnie la veille du jour de travail, afin de connaître sa cédule pour le lendemain.

B) Lorsqu'un salarié aura été sept (7) jours consécutifs sans être rappelé au travail, la Compagnie lui remettra son relevé d'emploi et la clause de rappel s'appliquera.

14.02 Pour cause de mauvaise température, le salarié devra lui-même appeler son contremaître, ou à défaut, le responsable du poinçon, avant de se rendre à son travail.

14.03 HEURES QUOTIDIENNES NORMALES POUR TOUS LES SALARIES

EQUIPE DE JOUR : Lundi et mardi: 8½ heures  
Mercredi, jeudi et vendredi: 9 heures

HEURE DE REPAS : Durée d'une (1) heure.

Le temps supplémentaire s'appliquera après quarante-quatre (44) heures de travail par semaine. La préférence sera d'abord donnée aux employés n'ayant pas travaillé leur semaine de quarante-quatre (44) heures, de compléter ces quarante-quatre (44) heures au taux de salaire effectif, puis le temps supplémentaire sera distribué par ancienneté, dans les classification et dans les groupes.

14.04 REPAS  
CHAUFFEURS EXTERIEURS

Il est convenu qu'une (1) heure de repas sera accordée et que le début devra être entre 11:00 A.M. et 1:00 P.M.. Si le salarié est requis de travailler, il sera payé pour tout temps travaillé durant sa période de repas.

SALAIRES AUTRES QUE LES CHAUFFEURS  
EXTERIEURS

Il est convenu qu'une (1) heure de repas sera accordée et sera cédulée entre 11:00 A.M. et 1:00 P.M.

Si un salarié, à la demande de la Compagnie, est appelé à exécuter du travail pendant sa période de repas, il sera alors payé pour le temps travaillé.

14.05                    Aucune des clauses de la présente convention ne constitue une garantie de travail.

14.06                    Sur les instructions de la Compagnie, les salariés appelés à utiliser les autoroutes à péage seront remboursés pour les frais encourus aux différents postes de péage.

14.07                    Tous les employés devront poinçonner avant le début de leur travail. Pour les chauffeurs, une carte de route leur sera remis en poinçonnant, et cette carte devra être poinçonné à chaque voyage, et remis à la fin de la journée, en état bien rempli et signé par le chauffeur.

14.08                    Les chauffeurs de bétonnière doivent se rapporter à son répartiteur par mobile à chaque voyage de béton, soit sans limitation:

- arrivé sur le chantier
- début du déchargement
- fin du déchargement
- période de repas et repas
- arrivé à l'usine, si le répartiteur n'est pas à cette usine.

ARTICLE 15

SURTEMPS

15.01                    Tout travail autorisé et exécuté en dehors des heures hebdomadaires normales sera considéré comme surtemps et rémunéré une fois et demie (1½) le taux horaire régulier (150%).

15.02 Tout travail autorisé et exécuté le samedi sera considéré comme surtemps et rémunéré de la façon suivante:

- A) Jusqu'à quatre (4) heures de l'après-midi (16:00) une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) le taux horaire régulier (150%);
- B) Après quatre (4) heures de l'après-midi (16:00) deux (2) fois le taux horaire régulier (200%).

15.03 Tout travail autorisé et exécuté le dimanche sera considéré comme surtemps et rémunéré au taux de deux (2) fois le taux horaire régulier (200%).

15.04 Tout travail autorisé et exécuté les jours fériés sera considéré comme surtemps et sera rémunéré au taux de une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) le taux horaire régulier pour les heures effectivement travaillées, en plus du paiement prévu à la présente convention pour la fête en question.

15.05 Le temps supplémentaire sera accordé par ancienneté, et s'appliquera après quarante-quatre (44) heures de travail par semaine. La préférence sera d'abord donnée aux employés n'ayant pas travaillé leur semaine de quarante-quatre (44) heures, de compléter ces quarante-quatre (44) heures au taux horaire régulier, puis le temps supplémentaire sera accordé par ancienneté, dans les classifications et les groupes. L'Union et la Compagnie conviennent pour la bonne marche des opérations de la Compagnie, que le temps supplémentaire sera obligatoire par ordre inverse d'ancienneté dans chaque classification dans chaque groupe.

Il sera demandé en premier lieu au salarié régulier affecté au dépannage de travailler en dehors des heures normales de travail, uniquement pour fins de dépannage.

15.05 Aucune indemnité de présence ne sera versée dans le cas où le travail est arrêté à cause de mauvaise température ou autre

15.06 Tout salarié cédulé pour faire du surtemps le samedi et qui ne se présente pas au travail, perdra son ancienneté.

15.07 Dans aucun des cas susmentionnés, le taux de temps supplémentaire ne sera rajouté à un autre taux de temps supplémentaire lorsque plus d'une clause s'applique concurremment.

ARTICLE 16 INDEMNITE DE PRESENCE

16.01 Sujet à l'article 14.05, tout salarié qui se rapporte à son travail au début de son équipe régulière ou à l'heure à laquelle il est cédulé sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures d'ouvrage à son taux régulier.

16.02 La Compagnie pourra affecter un salarié à un autre travail que le sien pour la durée du temps prévu à l'article 16.01.

16.03 Lorsqu'un salarié, après son départ, est rappelé d'urgence à son travail et ceci en dehors des heures régulières normales de son travail, ce dernier doit recevoir une rémunération au taux effectif égal à quatre (4) heures de travail au taux régulier, même si la durée de travail est inférieure.

16.04 Tout salarié appelé à exécuter du surtemps, le dimanche ou les jours fériés, devra recevoir un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire applicable même si la période de travail est inférieure à quatre (4) heures.

16.05                      Aucune indemnité de présence ne sera versée dans le cas où le travail est annulé à cause de mauvaise température ou autre "Act of God".

ARTICLE 17

PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

17.01                      La période de repas principal est déterminée par l'article 14.

17.02                      Tous les salariés bénéficieront de deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes pour chaque journée de travail régulière. L'une sera prise dans la première partie de l'équipe et la seconde dans la deuxième partie. Le salarié avise par radio son répartiteur.

17.03                      Pour les chauffeurs de bétonnière, toutes les périodes de repos et de repas ne peuvent être prises que lorsque leur marchandise est livrée. Toute les périodes de repos et repas sera indiqué sur la carte de route de chauffeurs, avec heures et endroit.

17.05                      Le samedi et le dimanche, les articles 17.01 et 17.02 s'appliquent aux périodes de repas et repos.

ARTICLE 18

JOURS FERIES

18.01                      Les jours fériés suivants au nombre de huit (8) par année, seront accordés et payés à tous les salariés.

Jours Fériés

---

Fête du Travail

La veille de Noël

Noël

Congé des Fêtes

La veille du Jour de l'An

Jour de l'An

le 2 janvier

St-Jean-Baptiste

Confédération

18.02 Les parties conviennent que les fêtes prévues dans la présente convention et coïncidant avec celles du décret de la construction seront observées les mêmes jours que dans l'Industrie de la Construction.

Pour les congés payés, un salarié sera rémunéré au taux régulier de sa classification, pour le nombre d'heures quotidiennes normales.

18.03 Pour avoir droit au congé payé, le salarié doit remplir les deux (2) conditions suivantes:

- A) Avoir terminé sa période de probation;
- B) Avoir travaillé la journée ouvrable précédant le congé et la journée ouvrable suivant le congé à moins qu'il n'ait obtenu l'autorisation de la Compagnie pour s'absenter de son travail, ou d'absence justifiée.

18.04 Dans le cas d'un salarié qui prend ses vacances, tout jour férié tombant dans cette période lui sera payé avec sa paye de vacances.

18.05 Tout travail autorisé et exécuté les jours fériés sera considéré comme surtemps et sera rémunéré au taux de une fois et demie (1½) le taux horaire régulier pour les heures effectivement travaillées, en plus du paiement prévu à la présente convention pour la fête en question.

#### ARTICLE 19

#### CONGES SPECIAUX

19.01 A) Dans le cas du décès du père, mère, épouse, enfant, frère et soeur, du salarié régulier, celui-ci aura droit à un congé de deux (2) jours ouvrables consécutifs à condition que ces jours ouvrables soient situés entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

Ces jours seront rémunérés à son taux régulier et pour une journée normale de travail.

B) Les salariés éprouvés par le décès d'un beau-frère, d'une belle-mère, beau-père, belle-soeur pourront prendre deux (2) jours sans solde.

19.02 Pour tous les congés spéciaux, une pièce justificative devra être remise à la Compagnie, si celle-ci le juge à propos.

19.03 Les jours ci-dessus mentionnés seront payés, à l'exception de l'article 19.01 B), à condition que ce soient des jours durant lesquels le salarié aurait normalement travaillé.

ARTICLE 20

VACANCES PAYEES

20.01 La Compagnie convient d'accorder des vacances payées à tous ses salariés entre le premier (1er) janvier et le trente et un (31) décembre de la même année selon la cédule établie ci-bas:

Moins d'un an	4%	Un (1) jour par mois (maximum dix (10) jours)
1 an mais moins de 7 ans	4%	Deux semaines
7 ans mais moins de 15 ans	6%	Trois (3) semaines
15 ans et plus	8%	Quatre (4) semaines

ARTICLE 21  
Les pourcentages ci-dessus sont appliqués au salaire gagné durant la période de douze (12) mois qui se termine au trente et un (31) décembre de l'année précédant la prise de vacances.

La durée de service est la durée de service continu à la Compagnie, calculée au trente et un (31) décembre de l'année précédant la prise des vacances.

20.02 A) Tout salarié doit indiquer à la Compagnie, au moins un (1) mois à l'avance, les dates auxquelles il désire prendre ses vacances.

B) La Compagnie confirme ces dates de vacances en tenant compte de l'ancienneté et à condition que ceci ne nuise pas aux opérations normales de l'entreprise.

C) En tout temps, la compagnie pourra obliger tous les employés à prendre leurs vacances en même temps à condition que la période de vacances soit d'une semaine et plus et durant les vacances de la construction. A cette fin, la Compagnie donnera un avis de trente (30) jours de calendrier aux salariés.

21.05 Un employé chauffeur ou opérateur qui ne peut  
maintenir D) Un salarié qui est congédié sans cause juste et  
valable de son emploi, recevra une paye de vacances calculée selon 20.01.

20.03 Le salaire de vacances sera payé au salarié en plus de son salaire régulier, le dernier jour de paie qui précède immédiatement la prise de vacances, mais devra être versé sur un chèque différent de celui du salaire hebdomadaire.

20.04 La Compagnie calculera les vacances de chaque salarié à partir de sa dernière date d'embauche.

## ARTICLE 21 SECURITE, SANTE, PREVENTION

21.01 Ce sera la seule responsabilité du chauffeur de se procurer et de maintenir son propre permis de conduire des autorités compétentes sans rémunération de temps par l'Employeur pour ce faire.

21.02 Quand l'Employeur juge bon de cautionner un employé, ce sera la responsabilité de l'employé de remplir sur demande les formules nécessaires et ce sera la responsabilité de l'Employeur d'obtenir et de maintenir ce cautionnement aux taux établis sans aucun déboursé par l'employé.

21.03 Un employé chauffeur ou opérateur qui perd son permis de conduire ou qui voit celui-ci suspendu et n'en informe pas immédiatement son Employeur est congédié et n'a plus aucun recours en vertu des présentes.

21.04 Un employé chauffeur ou opérateur qui a une suspension de son permis de conduire est suspendu de son travail pour la même période de temps que celle correspondant à la suspension de son permis.

21.05 Un employé chauffeur ou opérateur qui ne peut maintenir un permis de cautionnement au taux standard ou demeurer assurable au taux régulier, est suspendu pour la période pendant laquelle il ne peut satisfaire aux obligations ci-haut mentionnées.

21.06 La Compagnie fournira l'équipement nécessaire pour assurer la sécurité de tous les salariés dont leur fonction l'exige soit:

- A) Casques de sécurité pour tous les salariés; ceux-ci doivent les porter en tout temps, partout où les règles de sécurité l'exigent ;
- B) Lunettes de sécurité pour les soudeurs et les salariés travaillant sur les meules électriques;
- C) Masques pour les soudeurs et les peintres;
- D) Gants pour les soudeurs, et tout autre salarié dont le travail l'exige, par entente mutuelle;
- E) Coupe-son pour les salariés travaillant à l'entretien de l'intérieur des bétonnières;
- F) La Compagnie mettra à la disposition des salariés des imperméables.

Les équipements de sécurité doivent être portés en tout temps, partout où les règlements de sécurité l'exigent.

Ces équipements de sécurité sont payés par la Compagnie et restent la propriété de celle-ci. Cependant, la Compagnie s'engage à remplacer à ses frais seulement ceux détériorés par l'utilisation normale.

21.07                   Aucun salarié ne sera requis d'opérer toute machinerie, outil ou autre équipement qui ne soit en état d'être utilisé avec sécurité, jusqu'à ce qu'une vérification attentive soit faite par une personne qualifiée.

Le chauffeur ou l'opérateur devra remettre à un contremaître de la Compagnie un rapport quotidien indiquant toute réparation à être effectuée sur un équipement dont il a la charge.

21.08                   La Compagnie fournira les premiers soins et le service médical à ses salariés ; tel qu'exigé par la loi des Accidents du Travail du Québec.

21.09                   A la demande d'un salarié qui a été absent du travail pour plus d'une semaine par suite d'un accident qui lui donne droit à des indemnités de la Commission des Accidents du Travail du Québec, la Compagnie pourra à sa discrétion lui faire des avances sur le montant de ces indemnités. En retour, le salarié signera tout document jugé nécessaire pour assurer à la Compagnie le remboursement de ces avances, en particulier auprès de la Commission des Accidents du Travail.

21.10                   Les salariés devront garder leur équipement ou tout équipement sur lequel ils travaillent dans un état propre.

La Compagnie fournira tout l'équipement nécessaire au travail avec des produits toxiques (tel que l'acide utilisé pour nettoyer les bétonnières). Un salarié ne pourra refuser à moins d'avoir un certificat médical. Toutefois, si l'incapacité de l'employé se prolonge au delà d'une semaine, cet employé est susceptible d'être congédié.

ARTICLE 22

TABEAU D'AFFICHAGE

22.01 La Compagnie convient de laisser à l'Union l'usage de tableaux d'affichage qui seront placés à un endroit sur lequel la Compagnie et l'Union se seront entendus, pourvu que l'usage de ces tableaux d'affichage soit limité à l'affichage d'avis ayant reçu préalablement l'approbation de la Compagnie par l'entremise du Directeur des relations industrielles ou de son représentant.

22.02 Les avis du genre décrit ci-après peuvent être affichés sans l'approbation de la Compagnie.

- Avis d'activités sociales et récréatives de l'Union;
- Avis concernant les élections de l'Union, les résultats de telles élections, les nominations par l'Union, etc.;
- Avis d'assemblées de l'Union.

22.03 L'Union convient qu'aucun bulletin, circulaire ou autre publication ne sera distribué sur la propriété de la Compagnie sans avoir reçu préalablement la permission de la Direction.

ARTICLE 23

GREVE ET LOCK-OUT

23.01 Pendant la durée de cette convention, l'Union, ses représentants et ses membres ne causeront, n'autoriseront, n'approuveront ou ne participeront à quelque grève, ralentissement ou interruption de travail que ce soit. D'autre part, la Compagnie ne causera ni ne fera aucun lock-out.

23.02                                      Aucun salarié ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement la Compagnie ou ses opérations, sauf si l'Union a acquis légalement le droit de grève.

23.03                                      Aucun salarié ne subira de préjudice pour son refus de franchir une ligne de piquetage à l'endroit même où il existe une grève légale.

ARTICLE 24                                      COMMUNICATIONS ET CORRESPONDANCE

24.01                                      Toute communication ou avis à être transmis par la Compagnie à un salarié pourra lui être remis en mains propre, par exemple au poinçon; si celui-ci est absent ou s'il refuse de recevoir l'avis ou la communication, la Compagnie pourra lui expédier par courrier recommandé à sa dernière adresse apparaissant dans les registres de la Compagnie.

24.02                                      Tout salarié doit tenir la Compagnie informée de son adresse et de son numéro de téléphone et de tout changement de ceux-ci. La Compagnie ne peut être responsable de tout problème qui survient dû au fait que le présent article n'a pas été respecté par un salarié.

24.03                                      La Compagnie peut exiger que tout salarié qui reçoit un avis ou une communication de la Compagnie en main propre signe un avis de réception à cet effet. Cet accusé de réception ne devra pas être interprété comme une admission de responsabilité de la part du salarié.

25.01 Pour l'administration, l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que le texte français de la convention dûment signée sera le seul qui prévaudra.

25.02 Lorsque la Compagnie est la cause de toute contravention aux lois fédérales, provinciales et/ou municipales, elle paiera toute amende signifiée aux chauffeurs. De plus, lorsqu'une telle contravention exigera que le chauffeur se présente à la Cour, celui-ci recevra une allocation égale au nombre d'heures perdues pour chaque présence aux auditions, à son taux régulier et ce, pour les heures où il aurait normalement travaillé.

25.03 L'emploi d'un salarié se termine automatiquement au trente et un (31) décembre suivant la date à laquelle celui-ci atteint soixante-cinq (65) ans.

25.04 La Compagnie convient de maintenir le système actuel: des salopettes pour les salariés des garages et ceux affectés au transport du ciment en vrac et à tout salarié dont la fonction l'exige.

25.05 La Compagnie paiera aux salariés qui seront appelés à siéger comme juré, la différence entre le salaire qu'il aurait normalement gagné et la compensation qui lui sera accordée par la Cour.

25.06 La Compagnie s'engage à maintenir la pratique actuelle pour le stationnement des véhicules des salariés.

25.07 Tout changement aux conditions de travail reconnues dans la présente convention collective, devra faire l'objet d'entente écrite entre les parties.

ARTICLE 26

DUREE

26.01 A) La présente convention entrera en vigueur le 10 novembre 1981, et demeurera totalement en force et sera effective jusqu'au 15 juillet 1984.

B) Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de ladite convention l'une ou l'autre des parties pourra soumettre ses demandes de révision de n'importe lequel des articles de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente Convention par la main de ses représentants le 10<sup>ième</sup> jour du mois de novembre 1981.

BETON CANCO (CANADA) LTEE



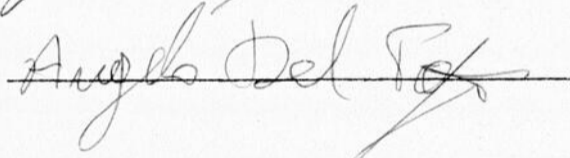
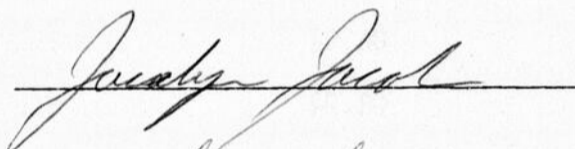
---

---

---

---

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE BETON CANCO



---

---

---

A N N E X E " A "

<u>CLASSIFICATION</u>		<u>TAUX DE SALARIES HORAIRE EFFECTIF 1 JUIN 1981</u>	<u>TAUX DE SALARIES HORAIRE EFFECTIF 1 JUIN 1982</u>	<u>TAUX DE SALARIES HORAIRE EFFECTIF 1 JUIN 1983</u>
<u>GROUPE 1</u>				
GARAGE	- Mécanicien -1er classe	\$9.70	\$10.40	\$11.10
	Mécanicien -2er classe	\$8.20	\$8.90	\$9.60
	Apprenti	\$5.70	\$6.40	\$7.10
	Soudeur	\$9.20	\$9.90	\$10.60
<u>GROUPE 2</u>				
BETON	- Doseur	\$9.10	\$9.80	\$10.50
	Opérateur de chargeuse	\$8.70	\$9.40	\$10.10
	Journalier	\$7.20	\$7.90	\$8.60
<u>GROUPE 3</u>				
CHAUFFER	- Semi-remorque	\$9.10	\$9.80	\$10.50
	Camion 12 roues betonier (tandem tanks)	\$9.10	\$9.80	\$10.50
	Camion 10 roues betonier	\$9.10	\$9.80	\$10.50
	Opérateur de fardier	\$9.10	\$9.80	\$10.50