

NO

9621-05

NOM

Industries Fastier Ltee

12-066

Q-9621-05

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 20 05
M.T.M.S.R.

82 DEC 23 11 47

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE :

LES INDUSTRIES FORTIER LIMITE
Corporation légalement constituée ayant
sa principale place d'affaires à
St-Henri, Comté de Lévis,
(Québec)

Ci-après appelées :

"L'EMPLOYEUR"
d'une part

ET :

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE CIMENTERIE
INC.
(INDUSTRIES FORTIER)
Association de bonne foi, ayant son
siège social à St-Henri, Comté de Lévis
(Québec)

Ci-après appelée :

"LE SYNDICAT"
d'autre part.

Durée : Du 1er novembre 1982 au 31 octobre 1984.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
10	Ancienneté.....	11
18	Assurance et congés maladie.....	39
1	But de la convention.....	1
2	Caractère représentatif des parties.....	1
22	Changements technologiques.....	43
23	Chauffeurs de camion.....	43
17	Congés sociaux.....	38
25	Correspondance.....	46
24	Divers.....	45
3	Droits de la direction.....	3
26	Durée.....	46
16	Fêtes chômées et payées.....	36
9	Grève et contre-grève.....	10
14	Heures de travail et surtemps.....	21
12	Liste d'ancienneté.....	18
8	Mesures disciplinaires.....	10
11	Perte et accumulation de l'ancienneté.....	17
7	Procédure de règlement des griefs.....	7
4	Régime syndical.....	3
6	Représentation syndicale.....	5
13	Salaires.....	19
19	Sécurité.....	41
	Signature.....	47
21	Stationnement.....	43
5	Tableau d'affichage.....	5
20	Uniformes.....	42
15	Vacances.....	32

ARTICLE 1.- BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir des bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés et de déterminer les conditions de travail de ces derniers.

ARTICLE 2.- CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés dans les deux (2) certificats d'accréditation qui lui ont été accordés par le Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu de la Province de Québec, le vingt-deux (22) mai 1969 et dans lesquels les unités de négociation sont décrites comme suit :

"Tous les employés d'usine et les chauffeurs de camions, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs".

- 2.02 Le Syndicat accrédité peut seul négocier des conditions collectives pour les membres des unités de négociation.
- 2.03 Le mot "employeur" quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de la compagnie ou la compagnie elle-même.
- 2.04 Les mots "salarié" ou "salariés" quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les salariés visés par les unités de négociation.
- 2.05 Les mots "taux de salaire effectif", signifient soit le taux de salaire prévu à l'appendice ou le taux de salaire payé, convenu entre le salarié et l'Employeur, si ce dernier est plus élevé.
- 2.06 Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

ARTICLE 3.- DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de l'Employeur et, sans en limiter la généralité, ces fonctions comprennent :

- a) Le droit de gérer l'usine et d'en diriger les opérations.
- b) Le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations.
- c) Le droit de déterminer les méthodes de fabrication et les cédules de production.
- d) Le droit de promulguer et d'appliquer des règlements concernant la discipline, la protection des salariés, de l'usine et de l'équipement.
- e) Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre.
- f) Le droit d'imposer des mesures disciplinaires pour cause, dont la preuve lui incombe.
- g) Le droit de décider des mises à pied, rappels, promotions, mutations et rétrogradations.

3.02 Les droits de la direction doivent être exercés en conformité avec les dispositions de cette convention collective, à défaut de quoi il y a matière à grief.

ARTICLE 4.- REGIME SYNDICAL

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

4.02 Aucune discrimination n'est exercée contre un salarié à cause de sa race, de son âge, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son statut syndical ou social, ou de son appartenance politique ou pour toute activité légitime.

2.07 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable, ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

2.08 Contremaître :
Toute personne ayant l'autorité d'embaucher, de congédier, de contrôler et de surveiller tout salarié sous sa charge.

2.09 Chef d'équipe :
Toute personne qui transmet les ordres de l'Employeur, distribue le travail, dirige et surveille des salariés sous sa charge.

Vidage des chambres :
Un chef d'équipe est désigné pour le travail de préparation et de vidage des chambres.

Lorsque tel travail est terminé, le chef d'équipe désigné pour diriger et surveiller ce travail, ne doit plus agir à titre de chef d'équipe; il ne doit plus diriger, surveiller ou donner des ordres aux salariés, il devient alors un salarié qui travaille sous les ordres des autres chefs d'équipe.

2.10 Contremaître :
Les contremaîtres ne doivent, en aucun cas, accomplir un travail exécuté par les salariés couverts par l'accréditation. Cependant, les contremaîtres peuvent dépanner les salariés à l'occasion ou leur enseigner comment exécuter un travail. La liste des contremaîtres est affichée et une copie est remise au Syndicat.

ARTICLE 3.- DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de l'Employeur et, sans en limiter la généralité, ces fonctions comprennent :

- a) Le droit de gérer l'usine et d'en diriger les opérations.
- b) Le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations.
- c) Le droit de déterminer les méthodes de fabrication et les cédules de production.
- d) Le droit de promulguer et d'appliquer des règlements concernant la discipline, la protection des salariés, de l'usine et de l'équipement.
- e) Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre.
- f) Le droit d'imposer des mesures disciplinaires pour cause, dont la preuve lui incombe.
- g) Le droit de décider des mises à pied, rappels, promotions, mutations et rétrogradations.

3.02 Les droits de la direction doivent être exercés en conformité avec les dispositions de cette convention collective, à défaut de quoi il y a matière à grief.

ARTICLE 4.- REGIME SYNDICAL

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

4.02 Aucune discrimination n'est exercée contre un salarié à cause de sa race, de son âge, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son statut syndical ou social, ou de son appartenance politique ou pour toute activité légitime.

- 4.03 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou réunion syndicale sur la propriété de l'Employeur, sans son consentement.
- 4.04 Tous les salariés au service de l'Employeur doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat et le demeurer pour toute la durée de la convention.
- 4.05 Tous les salariés embauchés après la signature de la convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat dans les quinze (15) jours de leur embauchage et le demeurer pour toute la durée de la convention.
- 4.06 L'Employeur n'est pas tenu de congédier le salarié dont le Syndicat refuse l'adhésion ou qu'il expulse de ses rangs.
- 4.07 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur déduit sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses salariés, un montant égal à la cotisation syndicale hebdomadaire, suivant l'avis écrit reçu du Syndicat. Il remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant par chèque payable à l'Association des Employés de Cimenterie Inc. (Industries Fortier), et adressé au trésorier, accompagné des listes des salariés et du montant perçu de chacun d'eux.
- 4.08 Les listes des salariés, remises au Syndicat avec le montant des cotisations syndicales perçues, indiquent le nom des nouveaux salariés, leur adresse, ainsi que le nom de ceux qui ont quitté leur emploi.
- 4.09 Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat pendant la durée de la présente convention ou refuse d'y adhérer, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et ce dernier doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 5.- TABLEAU D'AFFICHAGE

5.01 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat, un tableau d'affichage sur lequel ce dernier affiche les avis ou communications adressés à ses membres. Il est toutefois convenu que tout document autre que ceux relatifs aux affaires internes du Syndicat doit être, au préalable, initialé par un représentant autorisé de l'Employeur.

ARTICLE 6.- REPRESENTATION SYNDICALE

6.01 Un comité composé de quatre (4) membres, dont un (1) de la division Québec (Valère Côté), est nommé par le Syndicat et rencontre l'Employeur chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties, sur un avis de vingt-quatre (24) heures, mentionnant les sujets de discussion.

6.02 Un membre du comité peut assister à une réunion à condition que son absence du travail n'entraîne pas un arrêt de la production.

6.03 a) Lors de réunions du comité, lorsque les sujets à discuter concernent la division de St-Henri de Lévis, les trois (3) membres de la division de St-Henri de Lévis participent à la réunion.

Si au contraire les sujets à discuter concernent la division de Québec (Valère Côté), les quatre (4) membres du comité participent à la réunion du comité.

b) Les membres du comité syndical ne subissent aucune perte de salaire pour les rencontres qui ont lieu pendant les heures de travail avec les représentants de l'Employeur.

c) Pour la négociation directe du renouvellement de la convention collective de travail, l'Employeur verse au Syndicat, pour les deux (2) divisions, un montant égal au

- 6.03-c) (suite) salaire de trois (3) salariés comme si ces derniers avaient travaillé, lorsque les négociations ont lieu pendant les heures de travail.
- 6.04 Les salariés, membres du Syndicat, éligibles à devenir membres du comité, doivent avoir au moins un (1) an d'ancienneté.
- 6.05 L'Employeur reconnaît les membres du comité syndical dès qu'il a été avisé, par écrit, de leur nomination.
- 6.06 Un membre du comité peut s'absenter de son travail pour une période de temps nécessaire et sans perte 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.
- 6.07 L'Employeur accorde, après entente avec le Syndicat, un congé sans solde à tout salarié appelé à exercer une fonction syndicale ou désigné pour suivre un cours de perfectionnement. Le Syndicat avise l'Employeur, au moins une semaine à l'avance, de telle demande. A son retour, le salarié reprend son occupation avec une ancienneté accumulée depuis son départ.
- 6.08 L'Employeur accorde des congés sans solde à au plus trois (3) salariés à la fois, à condition que leur absence n'entraîne pas un arrêt de la production, d'une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables pour chaque congé, pour assister à des réunions ou congrès syndicaux. Le Syndicat avise l'Employeur trois (3) jours à l'avance du nom des salariés désignés pour assister aux congrès ou réunions. Cependant, dans un cas d'urgence, pour assister à une réunion syndicale, l'avis est de quatre (4) heures.
- 6.09 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical, l'Employeur ou son représentant autorisé le reçoit,

6.09 (suite) sur rendez-vous; il lui fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

ARTICLE 7.- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 7.01 Lorsque naît un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné, accompagné d'un officier du Syndicat ou le Syndicat, soumet le grief, par écrit, au contremaître, dans les sept (7) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au salarié.
- 7.02 Le contremaître du salarié concerné doit faire part, par écrit, au salarié et au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables du dépôt du grief, de sa décision.
- 7.03 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision, le salarié ou le Syndicat peut en appeler, par écrit, à l'Employeur, en lui soumettant le grief dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la décision du contremaître ou de l'expiration du délai mentionné au paragraphe -7.02-.
- 7.04 Si le comité syndical désire rencontrer l'Employeur pour discuter du grief, il doit aviser, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la réponse du contremaître ou de l'expiration du délai prévu au paragraphe -7.02-. Un représentant syndical peut être présent lors de cette rencontre.
- 7.05 L'Employeur doit, dans un maximum de dix (10) jours de la réception du grief, tel que mentionné à l'article -7.03-, ou dans les cinq (5) jours suivant la rencontre avec le comité syndical, faire part, par écrit, au salarié concerné et au Syndicat, de sa décision.

- 7.06 Les griefs collectifs, c'est-à-dire ceux de même nature impliquant plus de deux (2) salariés relevant du même contremaître, sont soumis en même temps, par un seul écrit, par le Syndicat.
- 7.07 Nonobstant les dispositions du présent article, les parties peuvent convenir de prolonger tout délai prévu à la procédure des griefs. Une telle entente doit être confirmée par écrit.
- 7.08 Un grief entre l'Employeur et le Syndicat est soumis par une partie à l'autre, dans les trente (30) jours de l'événement qui y donne lieu. A défaut de règlement dans les trente (30) jours suivant sa soumission, le grief est déferé à l'arbitrage, tel que prévu ci-après.
- 7.09 Si le salarié concerné ou le Syndicat ne sont pas satisfaits de la décision de l'Employeur, ou si l'Employeur ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ils peuvent porter le grief à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'Employeur, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'envoi de la décision de l'Employeur.
- 7.10 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, l'arbitre est nommé suivant les dispositions du Code du Travail.
- 7.11 La partie qui fait la demande de la nomination d'un arbitre au Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu doit informer, par écrit et promptement, l'autre partie.
- 7.12 Si une objection à l'arbitrabilité d'un grief est soulevée, l'arbitre doit rendre une décision écrite et motivée sur l'objection avant de procéder à l'enquête.
- 7.13 Une partie qui désire soulever une objection à l'arbitrabilité

- 7.13 (suite) d'un grief, doit en aviser l'autre partie au moins sept (7) jours avant l'arbitrage.
- 7.14 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs.
- 7.15 L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer la présente convention, ni y ajouter ou y retrancher quoi que ce soit.
- 7.16 Une sanction disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Conséquemment, dans les cas de congédiement ou de sanction disciplinaire, l'arbitre peut :
- a) Maintenir le congédiement ou la sanction disciplinaire.
 - b) Annuler le congédiement ou la sanction disciplinaire.
 - c) Réinstaller le salarié dans tous ses droits et ordonner le remboursement, en tout ou en partie, du salaire dont l'a privé la sanction disciplinaire.
 - d) Modifier une sanction disciplinaire et rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.
- 7.17 L'arbitre a le pouvoir d'annuler la décision de l'Employeur qui n'est pas conforme aux dispositions de la convention et d'ordonner le remboursement du salaire et des bénéfices marginaux perdus par un salarié par suite de la violation de la convention.
- 7.18 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à un endroit désigné par l'arbitre.
- 7.19 L'arbitre doit rendre sa décision suivant les modalités de délais fixées au Code du Travail de la Province de Québec. La décision de l'arbitre est finale et obligatoire.

7.20 Chacune des parties aux présentes acceptent de défrayer, à part égale, les frais et honoraires de l'arbitre.

7.21 Lorsque la présence du plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer pour la durée de l'audition.

ARTICLE 8.- MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Seuls les avis écrits communiqués au salarié sont inscrits à son dossier.

8.02 Tout salarié a droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier, accompagné, s'il le désire, d'un officier du Syndicat.

8.03 Une mesure disciplinaire datant de plus de neuf (9) mois ne peut être invoquée contre un salarié et est enlevée de son dossier.

8.04 Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, le salarié visé peut se faire accompagner par un officier du Syndicat, s'il le désire.

8.05 Si un salarié signe un document concernant une mesure disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en a été informé.

8.06 Toute suspension ou congédiement doit être confirmé, par écrit, énonçant les motifs de la sanction et transmis au salarié dans les quatre (4) jours ouvrables suivant l'imposition de la sanction.

ARTICLE 9.- GREVE ET CONTRE-GREVE

9.01 Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne

9.01 (suite) suscitent, n'approuvent aucune grève, ralentissement de travail ou autre action concertée destinée à limiter la production.

9.02 L'Employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ne pas faire de contre-grève (lock-out).

ARTICLE 10.- ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté signifie la durée de service d'un salarié depuis son embauchage ou son dernier réembauchage après avoir perdu son ancienneté.

10.02 Un salarié acquiert le droit d'ancienneté après avoir travaillé quarante-cinq (45) jours dans une période de six (6) mois et ce, rétroactivement à partir de la date de son embauchage.

10.03 Un salarié à l'essai est régi par les dispositions de la convention, mais il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs pour contester son congédiement.

10.04 Pour les fins d'application de l'ancienneté, les parties reconnaissent qu'il y a deux (2) divisions comportant chacune deux (2) sections définies comme suit :

a) Divisions :

Division St-Henri de Lévis

Division Québec (Valère Côté).

b) Sections :

1.- La division de St-Henri de Lévis comprend :

Section -1- :

Tous les salariés préposés à l'usine de fabrication et les salariés préposés à l'entretien de l'équipement et les salariés préposés au garage de réparation de camions.

10.04-b)-1- (suite) Section -2- :
Chauffeurs de camions.

2.- La division de Québec (Valère Côté) comprend :

Section -1- :

Tous les salariés préposés à l'usine de fabrication et
les salariés préposés à l'entretien de l'équipement.

Section -2- :

Chauffeurs de camions.

10.05 L'ancienneté de chaque division, celle de St-Henri de Lévis et
celle de Québec (Valère Côté) s'applique séparément.

Un salarié ne peut changer de division qu'à sa demande
personnelle; dans un tel cas, le salarié qui change ainsi de
division perd son ancienneté dans son ancienne division et
commence une nouvelle ancienneté à partir de la date de son
arrivée dans sa nouvelle division. Cependant, tel salarié
conserve et accumule son ancienneté générale chez l'Employeur
aux fins des bénéfices marginaux.

10.06 Principe général :
Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre entre autres :
promotion, rétrogradation, occupation vacante, nouvelle
occupation, permutation, mutation, mise à pied et rappel, la
préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié ayant
accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

10.07 Déplacement :
Le salarié déplacé de son occupation est celui qui possède le
moins d'ancienneté.

De plus, le salarié ainsi déplacé vers une autre occupation
peut choisir suivant son ancienneté, à son arrivée dans le

10.07 (suite) département où il est affecté, l'occupation qu'il désire remplir, à l'exception de celle de l'opérateur en fonction et de l'ajusteur de raccords (fittings). Cependant, si ce salarié est déplacé pour remplacer un salarié qui entre en retard au travail ou qui quitte le travail au cours de la journée, tel salarié ne peut exercer son choix que le jour ouvrable suivant son déplacement. Toutefois, si le jour ouvrable suivant l'Employeur désigne un autre salarié pour tel remplacement, celui-ci peut, dans un tel cas, exercer son choix dès son arrivée dans le département.

Pour les fins d'application de la présente clause -10.07-, les départements ainsi que les occupations par département, sont définis à l'Appendice "A" de la convention.

10.08 Salarié qualifié :

Un salarié qualifié est celui qui rencontre les exigences normales et qui est capable de remplir l'occupation après une période de familiarisation raisonnable.

10.09 Occupation vacante - Affichage :

Lorsqu'une occupation devient vacante de façon permanente, elle est affichée pendant trois (3) jours ouvrables dans la division concernée. Cet avis indique les exigences normales pour remplir l'occupation.

10.10 Une occupation vacante, pour cause de maladie ou accident, depuis trois (3) mois est affichée comme une occupation vacante de façon permanente.

10.11 Les salariés de la division qui désirent remplir l'occupation vacante apposent leur nom sur l'avis. L'Employeur transmet au Syndicat une copie de l'avis sur lequel les salariés ont apposé leur signature.

10.12 L'Employeur accorde l'occupation, dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage, au salarié postulant, qualifié au sens de l'article -10.08-, de la division concernée et ayant le plus d'ancienneté.

10.13 Un salarié ne peut changer de section à l'intérieur de sa division qu'à sa demande personnelle et s'il le désire, il retourne à son ancienne occupation avec tous ses droits et privilèges, dans les trente (30) jours de son changement d'occupation. Cependant, si le salarié demeure dans sa nouvelle section, il perd son ancienneté dans son ancienne section et commence une nouvelle ancienneté dans sa nouvelle section à partir de la date de son entrée dans sa nouvelle fonction. Toutefois, tel salarié conserve et accumule son ancienneté générale chez l'Employeur aux fins des bénéfices marginaux.

10.14 Un salarié qui à l'intérieur de sa division, est transféré de son occupation à une autre occupation de sa section, doit retourner à son ancienne occupation si, dans les trente (30) jours suivant son transfert, l'Employeur ne le juge pas satisfaisant ou si le salarié désire retourner à son ancienne occupation.

10.15 Mise à pied :

a) Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté dans sa section est le premier (1er) mis à pied, à condition que les autres salariés puissent remplir les exigences normales des occupations.

b) Lors d'une mise à pied, le salarié déplacé de son occupation peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui. Dans un tel cas, l'Employeur donne au salarié une période de familiarisation raisonnable.

10.16

Rappel au travail :

Les salariés sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied. Le salarié déplacé, suite à l'application des dispositions de la clause -10.15-, reprend l'occupation qu'il remplissait avant le déplacement ou toute autre occupation que son ancienneté lui permet d'occuper et ce, jusqu'au jour où tel salarié peut, suivant son ancienneté, reprendre l'occupation qu'il remplissait avant tel déplacement.

10.17

Lors de son retour, à la suite d'une absence autorisée par la convention, ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié qualifié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou, à défaut, toute autre occupation que son ancienneté lui permet.

10.18

Ancienneté préférentielle :

Dans tous les cas de mise à pied et de rappel au travail, une ancienneté préférentielle est accordée à un (1) officier du Syndicat pour chaque division ayant le plus d'ancienneté parmi le groupe des officiers.

Toutefois, il est convenu que Monsieur Jean-Louis Boucher doit être affecté uniquement au garage, il est reconnu comme étant le premier (1er) mécanicien et le premier (1er) à être employé lorsque ce département sera en opération.

De plus, les salariés ayant déjà opéré les machines Hydrotile et Malaxeurs, et qui sont au travail suivant leur ancienneté, devront le faire. Cependant, si le nombre devenait insuffisant, l'Employeur doit en afficher l'occupation et donner l'entraînement au salarié, ayant le plus d'ancienneté et qui a apposé sa signature sur l'avis affiché.

Il est de plus convenu que l'Employeur donnera l'opportunité, par ordre d'ancienneté aux salariés sur la liste d'ancienneté officielle de St-Henri qui ne sont pas au travail, de

10.18 (suite) travailler à la division de Québec, sans toutefois affecter l'ordre de séniorité de cette division, en autant que la liste d'ancienneté de ladite division sera épuisée. Tel salarié pourra revenir à St-Henri s'il y a rappel dans cette division.

10.19 Nonobstant le paragraphe précédent, durant la période des Fêtes ainsi que lors des mises à pied pour bris de machine (bris causant une interruption générale de la production) ou réparation de camions ou lors de l'installation de nouvel équipement, une ancienneté préférentielle est accordée aux préposés à l'entretien de la machinerie ainsi qu'aux mécaniciens pour la réparation du matériel roulant et des camions.

Cependant, pour l'usine de Québec, cette ancienneté préférentielle est accordée à un seul préposé à l'entretien de l'équipement et de camions.

Pour chaque groupe de deux (2) préposés à l'entretien de la machinerie de production, appelé à travailler dans les temps ci-haut mentionnés, l'Employeur doit faire travailler un autre salarié choisi selon la liste d'ancienneté générale des autres salariés.

10.20 Les salariés ayant le plus d'ancienneté ont droit de travailler sur la première (1ère) équipe (équipe de jour) sauf s'il n'y a pas suffisamment de salariés qualifiés, au sens de l'article -10.08-, et dans le cas où un salarié, même s'il a plus d'ancienneté qu'un salarié de la deuxième (2ième) équipe (équipe de soir) désire travailler sur la deuxième (2ième) équipe (équipe de soir).

10.21 Déplacement à une fonction non couverte :
Un salarié ayant, en quelque temps que ce soit, été déplacé à

10.21 (suite) une fonction non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation dans les trois (3) mois de son déplacement. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette fonction en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

Si tel salarié ne revient pas à l'intérieur de l'unité de négociation dans les trois (3) mois de son déplacement, il perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent.

10.22 Sauf dans les cas de force majeure, un salarié, à l'exception d'un camionneur, mis à pied pour plus de trois (3) jours, a droit à un avis d'au moins une (1) semaine. Cependant, si le salarié est mis à pied pour six (6) mois et plus, les dispositions de la loi sur les normes du travail s'appliquent.

10.23 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien les droits d'un salarié.

10.24 L'Employeur a le fardeau de démontrer que le salarié ne peut remplir les exigences normales.

ARTICLE 11.- PERTE ET ACCUMULATION DE L'ANCIENNETE

11.01 Un salarié perd son ancienneté quand :

- a) Il quitte son emploi.
- b) Il est congédié et que son congédiement n'est pas annulé.
- c) Il est mis à pied pendant plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

11.02 Avis de rappel :

Dans les sept (7) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel au travail, expédié par poste recommandée ou livré à lui-même à son domicile, un salarié doit aviser l'Employeur de son intention de reprendre le travail. Si tel salarié n'avise

11.02 (suite) pas l'Employeur tel que susdit, il perd son ancienneté.

Cependant, si tel salarié avise l'Employeur, dans les sept (7) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel, de son impossibilité de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période de sept (7) jours ouvrables, il voit son nom reporté à la fin de la liste d'ancienneté. Dans un tel cas, lorsque rappelé au travail suivant son nouveau rang, et s'il reprend le travail dans le délai prescrit ci-dessus, il reprend son rang sur la liste d'ancienneté et son tour de rappel au travail.

Un salarié doit indiquer son adresse à l'Employeur et l'informer de tout changement.

11.03 Accumulation :

Un salarié accumule son ancienneté depuis son embauchage jusqu'au moment où il la perd en vertu de la présente convention.

11.04 Le salarié absent pour cause de maladie accumule son ancienneté à la condition de prévenir l'Employeur tous les douze (12) mois de son désir de revenir au travail et de lui remettre un certificat médical attestant son incapacité physique.

Cependant, après vingt-quatre (24) mois, le salarié conserve son ancienneté sans l'accumuler pour les fins d'application des bénéfices marginaux.

ARTICLE 12.- LISTE D'ANCIENNETE

12.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'Employeur affiche les listes d'ancienneté de chaque section ainsi que la liste de ceux qui ont une ancienneté préférentielle. Ces listes énumèrent les nom, prénom ainsi que la date d'embauchage des salariés. Des listes

12.01 (suite) révisées et à date sont affichées vers le quinze (15) mai et le quinze (15) décembre de chaque année et une copie est adressée au Syndicat. Dans les trente (30) jours ouvrables suivant chaque affichage des listes, un salarié qui se croit lésé, ou le Syndicat, peut loger une plainte et faire corriger les listes en ce qui concerne son rang. A l'expiration de telles périodes, les listes sont présumées exactes.

ARTICLE 13.- SALAIRES

13.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur paie à ses salariés leur taux de salaire effectif ou les taux de salaire prévus à l'Appendice "A" qui en fait partie intégrante.

13.02 La paie est distribuée le jeudi midi pour la semaine se terminant le samedi précédent. Cependant, dans les cas d'impossibilité de la part de l'Employeur de pouvoir distribuer la paie le jeudi midi, elle est distribuée au plus tard le vendredi midi.

Si le jeudi est un jour de fête, la paie est distribuée le jour précédent. Les salariés de la deuxième (2ième) équipe, (équipe de soir) sont payés à la fin de la période de travail débutant le mercredi.

La semaine de paie commence le dimanche et se termine le samedi.

Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire :

- a) Le nom et prénom du salarié.
- b) La date de la période de paie.
- c) Le temps supplémentaire.
- d) Les déductions faites.
- e) Le montant net payé.

- 13.03 Le salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur, est rémunéré au taux et demi et a droit à une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail au taux effectif, à condition d'accepter de faire le travail qui lui est demandé.
- Les visites que doit faire le chauffeur de bouilloires ne sont pas considérées comme des rappels.
- 13.04 Sauf dans les cas de force majeure, de panne d'électricité ou de bris d'aqueduc, le salarié qui se présente au travail au début de son équipe régulière sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à quatre (4) heures de travail ou à une rémunération équivalente à son taux effectif, à condition d'accepter de faire un travail convenable qui lui est assigné selon les circonstances.
- 13.05 Les salariés assignés à la deuxième (2^{ème}) équipe (équipe de soir) reçoivent une prime de quarante cents (\$0.40) l'heure.
- 13.06 Les salariés, sauf les camionneurs, qui commencent leur journée régulière avant sept heures trente (7:30) ou qui la terminent après dix-huit (18:00) heures, reçoivent une prime de quarante cents (\$0.40) pour les heures travaillées avant sept heures trente (7:30) ou après dix-huit heures (18:00). Les salariés, sauf les camionneurs, qui commencent à travailler après sept heures trente (7:30) et qui terminent après seize heures trente (16:30) ont droit à la prime de quarante cents (\$0.40) à partir de seize heures trente (16:30).
- 13.07 Advenant la réduction forcée de la semaine régulière de travail à moins de quarante-deux (42) heures par l'adoption d'une loi ou la promulgation d'un décret ou d'une ordonnance, les salariés ne subissent de ce fait aucune perte de salaire et les taux horaires mentionnés à l'Appendice "A" sont automatiquement

14.01-A)5-a) (suite)

Le vendredi : Entre 7:30 et 12:00 heures
 entre 13:00 et 16:30 heures.

La période de repos de l'après-midi le vendredi est reportée à 16:15 heures.

b) Du lundi au jeudi

inclusivement : Entre 14:00 et 21:00 heures
 entre 21:30 et 23:00 heures.

Le vendredi : Entre 12:30 et 18:00 heures
 entre 18:30 et 21:00 heures.

La période de repos entre 18:30 et 21:00 heures le vendredi est reportée à 20:45 heures.

6.- Ménage :

Du lundi au jeudi

inclusivement : Entre 8:30 et 11:15 heures
 entre 12:15 et 18:00 heures.

Le vendredi : Entre 8:30 et 11:15 heures
 entre 12:15 et 17:30 heures.

7.- Entretien Usine (Maintenance) :

a) Du lundi au jeudi

inclusivement : Entre 5:30 et 11:30 heures
 entre 12:00 et 14:30 heures.

Le vendredi : Entre 5:30 et 13:30 heures.

b) Du lundi au jeudi

inclusivement : Entre 7:30 et 12:00 heures
 entre 13:00 et 17:00 heures.

14.01-A)7-b) (suite)

Le vendredi : Entre 7:30 et 12:00 heures
 entre 13:00 et 16:30 heures.

La période de repos de l'après-midi le vendredi est reportée à 16:15 heures.

c) Du lundi au jeudi

inclusivement : Entre 13:00 et 17:30 heures
 entre 18:00 et 22:00 heures.

Le vendredi : Entre 13:00 et 17:30 heures
 entre 18:00 et 21:30 heures.

La période de repos entre 18:00 et 21:30 heures le vendredi est reportée à 21:15 heures.

8.- Entretien - Garage :

Du lundi au jeudi

inclusivement : Entre 7:30 et 12:00 heures
 entre 13:00 et 17:00 heures.

Le vendredi : Entre 7:30 et 12:00 heures
 entre 13:00 et 16:30 heures.

La période de repos de l'après-midi le vendredi est reportée à 16:15 heures.

B) Deuxième (2ième) équipe (équipe de soir) :

La semaine régulière de travail de la deuxième (2ième) équipe est de quarante-deux (42) heures et la journée régulière de travail est de huit heures et demie (8 1/2) du lundi au jeudi inclusivement et de huit (8) heures le vendredi.

14.01-B) (suite) Les heures régulières journalières de travail sont réparties et exécutées de la façon suivante :

1.- Videurs de chambre de curage et préposés à l'enlèvement

des arneaux :

Du lundi au jeudi

inclusivement : Entre 16:30 et 21:30 heures
 entre 22:00 heures et 1:30
 heure.

Le vendredi : Entre 16:00 et 21:30 heures
 entre 22:00 heures et 00:30
 minutes.

La période de repos entre 22:00 heures et 00:30 minutes le vendredi est reportée à 00:15 minutes.

2.- Opérateurs de machine Hydrotile en fonction au départ de l'équipe et préparateurs de chambre :

Du lundi au jeudi

inclusivement : Entre 17:00 et 22:00 heures
 entre 22:30 et 2:00 heures.

N.B. : Les opérateurs doivent terminer leur travail à 2:30 heures et taux et demi de leur salaire effectif leur est payé entre 2:00 et 2:30 heures.

Le vendredi : Entre 16:15 et 21:30 heures
 entre 22:00 heures et 00:45
 minutes.

La période de repos entre 22:00 heures et 00:45 minutes pour les opérateurs et les préparateurs de chambre, le vendredi, est reportée entre 00:45 minutes et 1:00

14.03-5- (suite) Clause 14.01 - Division de St-Henri de Lévis :

Horaires de travail :

a) Première (1ère) équipe (équipe de jour) :

Les paragraphes 3, 4, 5a), 7b) et 8.

b) Deuxième (2ième) équipe (équipe de soir) :

Les paragraphes 4, 6, et 7b).

Clause 14.02 - Division Québec (Valère Côté) :

Horaires de travail :

a) Première (1ère) équipe (équipe de jour).

b) Deuxième (2ième) équipe (équipe de soir).

Un salarié, dont les horaires de travail sont définis au présent paragraphe (14.03-5-) ne peut être changé d'horaire ou d'équipe sauf dans les cas d'application des règles d'ancienneté et en tenant compte de son ancienneté.

6.- L'Employeur peut changer les horaires de travail ci-dessous, après en avoir avisé le Syndicat quinze (15) jours à l'avance.

Clause 14.01 - Division St-Henri de Lévis :

a) Première (1ère) équipe (équipe de jour) :

Les paragraphes 1, 2, 5b), 6, 7a), 7c).

b) Deuxième (2ième) équipe (équipe de soir) :

Les paragraphes 1, 2, 3, 5, 7a).

7.- Cette clause définit les heures régulières de travail des salariés, mais ne doit pas être interprétée comme une

14.03-7- (suite) garantie du nombre spécifique d'heures de travail par jour ou par semaine.

14.04 Les salariés ont droit à une période de repos ininterrompu de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée (1/2) de travail, ainsi qu'après deux heures et demie (2 1/2) de temps supplémentaire.

14.05 Tout travail autorisé et exécuté par un salarié en dehors ou en plus des heures de la journée ou de la semaine régulière de travail ou le samedi avant-midi est rémunéré au taux de temps et demi.

14.06 Tout travail autorisé exécuté le dimanche, un jour de fête chômée et payée prévu à la convention ou le samedi après-midi, à la fabrication directe, est rémunéré au taux double.

14.07 Les gardiens et les camionneurs n'ont droit au surtemps que lorsqu'ils travaillent en plus de la semaine ou la journée régulière de travail.

14.08 Le salarié qui accepte de travailler un samedi, un dimanche ou un jour de fête chômée et payée prévu à la convention, a droit à une rémunération équivalente à six (6) heures de travail au taux de salaire effectif à condition de faire le travail qui lui est demandé.

14.09 Répartition du temps supplémentaire :

L'Employeur affiche, tous les jours, une liste établie par ordre d'ancienneté, des noms des salariés, sur le tableau d'affichage de l'usine.

La liste est affichée de sept heures (7:00) à quinze heures (15:00) le lundi, mardi, mercredi et jeudi et de sept heures (7:00) à treize heures (13:00) le vendredi. Les salariés

14.09 (suite) désireux de faire du temps supplémentaire signent leur nom sur la liste durant l'affichage et le surtemps leur est distribué par ordre d'ancienneté.

Si le nombre de salariés signataires capables de faire le travail est insuffisant pour constituer une équipe de travail, les salariés n'ayant pas acquis leur ancienneté sont requis de l'exécuter et si le nombre est encore insuffisant, les salariés ayant le moins d'ancienneté sont requis d'exécuter le temps supplémentaire.

Cependant, avant de requérir ceux qui n'ont pas acquis leur ancienneté ou ceux qui ont le moins d'ancienneté, l'Employeur peut demander à ceux qui n'ont pas signé, d'exécuter le temps supplémentaire sur une base volontaire.

Entretien de l'équipement (Maintenance) :

Pour chaque groupe de deux (2) préposés à l'entretien de la machinerie de production (maintenance) appelés à travailler en temps supplémentaire, l'Employeur doit faire travailler un autre salarié de l'usine, désigné par ordre d'ancienneté, sur la liste quotidienne des salariés désireux de faire du temps supplémentaire.

14.10 Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 15.- VACANCES

15.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur a droit, au trente (30) avril de chaque année aux semaines de vacances établies d'après les années de service et rémunérées suivant le pourcentage (%) ci-après déterminé et calculé sur le salaire brut gagné durant les périodes de référence prévues à :

15.01 (suite)	<u>Années</u>	<u>Nombre de semaines</u>	<u>Pourcentage</u>
	Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois, maximum dix (10) jours	4 %
	Un (1) an à trois (3) ans	Deux (2) semaines	4 %
	Trois (3) ans à six (6) ans	Deux (2) semaines	6 %
	Six (6) ans à dix (10) ans	Deux (2) semaines	7 %
	Dix (10) ans à quinze (15) ans	Trois (3) semaines	7 1/2 %
	Quinze (15) ans et plus	Trois (3) semaines	8 %

15.02 Les salariés qui ont droit à une troisième (3ième) semaine de vacances doivent la prendre pendant l'année de référence; telle semaine de vacances ne peut être reportée à l'année suivante.

15.03 A compter du premier (1er) novembre 1976, pour fins de vacances, la durée de service continu n'est pas interrompue par une absence pour maladie, accident, mise à pied, grève, contre-grève, absence autorisée, absence prévue à la convention.

15.04 1.- Les salariés qui, au trente (30) avril, ont complété cinq (5) années de service continu, peuvent prendre une troisième (3ième) semaine de vacances, s'ils le désirent, le tout sujet aux dispositions du présent article.

15.04 (suite) 2.- Les salariés qui, au trente (30) avril, ont complété dix (10) années de service continu, peuvent prendre une quatrième (4ième) semaine de vacances, s'ils le désirent, le tout sujet aux dispositions du présent article.

3.- La semaine de vacances prévue aux paragraphes -1- et -2- ci-dessus, peut être prise successivement avec les semaines de vacances auxquelles le salarié a droit en vertu du présent article, tel que prévu à 15.07-.

15.05 L'Employeur ferme son usine pour deux (2) semaines consécutives au cours des mois de juillet, août, pour fins de vacances.

Les deux (2) premières semaines de vacances annuelles se prennent pendant la période de vacances annuelles fixée au décret relatif à l'industrie de la construction.

Si la période prévue au décret devait survenir à une date qui n'est pas au cours du mois de juillet et août, les deux (2) premières semaines de vacances annuelles se prennent les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet.

15.06 Le salarié qui consent à travailler pendant la période de vacances choisit, au cours du mois de mai, sa période de vacances par ordre d'ancienneté.

15.07 Le salarié qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances, donne à l'Employeur un avis d'un (1) mois de la date à compter de laquelle il désire prendre ses semaines de vacances. S'il désire remettre ses vacances à une date postérieure, il avise l'Employeur une (1) semaine avant la date fixée pour le départ pour ses vacances.

L'Employeur détermine le nombre de salariés de même classification et du même département qui peuvent prendre leurs

- 15.07 (suite) vacances en même temps.
- 15.08 Un salarié qui abandonne son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis les premier (1er) juin ou premier (1er) décembre précédents.
- 15.09 L'indemnité de vacances est versée aux salariés le quinze (15) juillet de chaque année pour la période s'étendant du premier (1er) juillet de l'année précédente au trente (30) juin de l'année courante. Cependant, l'indemnité de vacances doit être versée, à tout salarié qui en fait la demande à l'Employeur, entre le premier (1er) et le trente (30) juin de chaque année, au moyen d'une liste affichée au tableau d'affichage, en deux (2) versements, soit le quinze (15) juillet, pour la période qui s'étend du premier (1er) décembre de l'année précédente et le trente (30) juin de l'année courante, et le quinze (15) décembre pour la période qui s'étend du premier (1er) juillet au trente (30) novembre de l'année courante.
- 15.10 La paie de vacances de chacun des salariés est faite par chèque séparé.
- 15.11 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances annuelles, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux (2) ou trois (3) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

Le salarié, dont la période de vacances annuelles est inférieure à deux (2) semaines, a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

ARTICLE 16.- FETES CHOMEES ET PAYEES

16.01 Pendant la durée de la convention, les jours suivants sont des jours de fête chômés et payés :

- 1.- Le Jour de l'An.
- 2.- Le lendemain du Jour de l'An.
- 3.- Le Lundi de Pâques.
- 4.- La Fête de la Reine.
- 5.- La Fête Nationale (24 juin).
- 6.- La Confédération.
- 7.- La Fête du Travail.
- 8.- L'Action de Grâce.
- 9.- La veille de Noël.
- 10.- Le Jour de Noël.
- 11.- Le lendemain du Jour de Noël.

16.02 a) Lorsqu'un jour de fête chômée et payée prévu ci-haut est célébré un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au jour suivant, à moins que l'observance de tel congé n'ait été changée par décret provincial ou fédéral.

b) Dans le cas où une fête ci-dessus mentionnée n'est pas prévue au décret de la construction, l'Employeur peut demander sur une base volontaire, les salariés qui sont ordinairement affectés au chargement ou à la livraison. Les salariés qui acceptent et qui ont travaillé, peuvent alors soit reprendre leur congé, ou soit être payés pour ce congé en plus du paiement des heures travaillées à leur taux de salaire effectif.

16.03 La rémunération d'un jour de fête chômé et payé est l'équivalent d'une journée normale de travail.

16.04 Tout salarié qui a complété trente (30) jours de travail pour l'Employeur, qui a travaillé au moins quatre (4) heures le jour

16.04 (suite) qui précède et qui suit le jour de fête chômé, a droit à la rémunération prévue pour tel jour. Si le salarié désire ne pas compléter sa journée régulière de travail après avoir effectué les quatre (4) heures ci-dessus, il doit aviser l'Employeur avant de quitter le travail.

Le salarié a également droit à la rémunération d'un jour de fête chômé et payé s'il est empêché de travailler à cause d'un accident de travail reconnu par la Commission de Santé et de Sécurité au Travail et survenu dans les quinze (15) jours précédant le jour de fête chômé et payé ou s'il s'est absenté du travail en vertu des paragraphes -6.03-, -6.08- ou l'article -17- de la convention, ou s'il a obtenu une permission spéciale de l'Employeur pour s'absenter. Telle permission ne peut lui être refusée sans raison valable; en cas de litige, l'Employeur a le fardeau de démontrer qu'il a des raisons valables pour refuser telle permission.

Le salarié, qui a complété trente (30) jours de travail pour l'Employeur et qui est absent pour maladie ou accident, les trois (3) jours précédant immédiatement le jour de fête chômé et payé mais depuis moins de vingt (20) jours ouvrables, a droit à la rémunération de tel jour de fête. A également droit à la rémunération d'un jour de fête chômé et payé, le salarié absent, le jour précédant ou suivant le jour de fête chômé, pour cause de maladie ou accident, justifié par une attestation médicale.

Sauf pour les chauffeurs de camion, le salarié mis à pied dans les vingt (20) jours ouvrables avant et rappelé dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'une des fêtes énumérées au paragraphe -16.01- est rémunéré pour ces fêtes après son rappel au travail, mais elles ne sont pas chômées.

Pour les chauffeurs de camion, le salarié mis à pied dans les

16.04 (suite) vingt (20) jours ouvrables précédant l'une des fêtes énumérées au paragraphe -16.01- est rémunéré pour ces fêtes après son retour au travail, mais elles ne sont pas chômées.

16.05 Lorsqu'un jour de fête chômée et payée prévue à la convention est célébré pendant la période de vacances d'un salarié, ce jour de fête est ajouté à ses vacances ou reporté à plus tard ou lui est payé selon son choix. Le salarié doit faire connaître sa décision au contremaître avant ladite fête.

ARTICLE 17.- CONGES SOCIAUX

17.01 Dans le cas du décès de son conjoint, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à cinq (5) jours de congé payé, si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables.

17.02 Dans le cas du décès de son père, de sa mère, ou d'un enfant, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours ouvrables complets de congé payé de la date du décès au jour des funérailles inclusivement.

17.03 Dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à deux (2) jours ouvrables complets de congé payé, de la date du décès au jour des funérailles inclusivement.

17.04 Dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une (1) journée ouvrable complète de congé payé, si le jour des funérailles est un jour ouvrable et s'il y assiste.

17.05 A l'occasion de la naissance de son enfant ou de la sortie de l'hôpital de la mère, ou de l'adoption légale, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une (1) journée

- 17.05 (suite) de congé payé.
- 17.06 A l'occasion du mariage de son enfant, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une (1) journée de congé payé, si le mariage est célébré un jour ouvrable.
- 17.07 A l'occasion de son propre mariage, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours de congé payé.
- 17.08 Les jours de congé prévus aux paragraphes -17.01-, -17.02-, -17.03- et -17.04- ne s'appliquent pas si le salarié est en vacances.
- 17.09 L'Employeur peut vérifier si l'un des événements ci-dessus mentionnés est survenu.
- 17.10 Les salariés, qui n'ont pas complété leur période de probation, ont droit aux congés payés, prévus dans la loi sur les normes du travail.

ARTICLE 18.- ASSURANCE ET CONGES MALADIE

- 18.01 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à maintenir une police d'assurance collective en vigueur pendant la durée de la présente convention.

Tous les salariés qui ont complété leur période de probation doivent adhérer au plan d'assurance. L'Employeur paie trois dollars et cinquante cents (\$3.50) par semaine pour le salarié marié et deux dollars et soixante-quinze cents (\$2.75) par semaine pour le salarié célibataire, comme contribution au plan d'assurance accident-maladie et à compter du premier (1er) novembre 1983, la contribution est de trois dollars et soixante-quinze cents (\$3.75) par semaine pour un salarié marié et de trois dollars (\$3.00) par semaine pour un salarié

- 18.01 (suite) célibataire; en aucun cas, toutefois, la contribution de l'Employeur n'excède cinquante pour cent (50%) de la prime. En cas de mise à pied, l'Employeur continue de payer sa part de la prime pendant une période de trente (30) jours suivant la dernière paie que reçoit le salarié mis à pied; après ce laps de temps, si le salarié désire maintenir l'assurance en vigueur, il doit en avertir l'Employeur et payer le total de la prime.
- 18.02 Une fois par année, l'Employeur verse au salarié malade suffisamment longtemps pour recevoir une indemnité de salaire de la compagnie d'assurance, l'équivalent du montant de l'indemnité hebdomadaire versée par la compagnie d'assurance qui régit les salariés.
- 18.03 Les salariés assument en totalité le paiement des primes au titre de l'assurance-salaire, en cas d'accident ou maladie, conformément aux conditions prévues à ce titre.
- L'Employeur assume le paiement des primes de tous les autres risques assurés en vertu du régime d'assurance-groupe, jusqu'à concurrence de ce que prévu à -18.01-.
- 18.04 L'Employeur retient de la paie hebdomadaire du salarié la contribution de ce dernier au régime d'assurance-groupe.
- 18.05 Vu que le régime d'assurance collective rencontre les normes fixées par le Gouvernement fédéral pour permettre la réduction du taux de l'assurance-chômage payé par l'Employeur, le montant de réduction qui revient aux salariés selon la loi est remis aux salariés par l'entremise du Syndicat.
- 18.06 Le choix des bénéficiaires au régime d'assurance-groupe est fait conjointement. Le Syndicat est co-détenteur de la police maîtresse.

ARTICLE 19.- SECURITE

19.01 Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la Province et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toute autre mesure appropriée pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien des conditions et méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.

19.02 Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les défections des véhicules et de l'équipement. Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit en état d'être utilisé (e) avec sécurité jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement ne soit remis (e) en état sécuritaire d'opération.

19.03 Un comité de sécurité, formé de deux (2) représentants de chacune des parties, étudie toute situation qui peut présenter certains dangers et fait un rapport sans délai à l'Employeur qui prend les mesures nécessaires pour corriger la situation, s'il y a lieu.

19.04 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, l'Employeur doit en être immédiatement servi. Le salarié est immédiatement secouru et transporté par l'Employeur aux frais de ce dernier si nécessaire, au bureau du médecin ou à l'hôpital. Si l'ambulance doit être utilisée, l'Employeur paie la différence entre le coût réel et la contribution de la compagnie d'assurance.

19.05 Un salarié victime d'un accident de travail reçoit son salaire complet de la journée même s'il ne peut travailler pendant toute la journée à cause de cet accident. Tel salarié doit

19.05 (suite) remettre à l'Employeur une attestation médicale à l'effet qu'il ne peut reprendre le travail le jour même.

19.06 L'Employeur met à la disposition des salariés, une salle climatisée et réaménagée où ils peuvent prendre leur repas et leur repos. Cette salle doit être suffisamment grande, propre et bien éclairée. Cette salle est munie d'un système de chauffage et de ventilation, de lavabos et de toilettes, d'armoires fermant à clef.

19.07 L'Employeur doit effectuer la réparation du garage afin d'assurer la sécurité et le bien-être des salariés.

19.08 Les dispositions de la loi sur les Normes du Travail s'appliquent au fur et à mesure qu'elles entrent en vigueur à moins de dispositions plus avantageuses dans la convention.

ARTICLE 20. - UNIFORMES

- 20.01
- a) Pendant la durée de la convention, l'Employeur s'engage à fournir gratuitement des gants et protège-chaussures aux soudeurs, des lunettes et des chapeaux de sécurité à ceux qui doivent en porter.
 - b) L'Employeur paie soixante-quinze pour cent (75%) des habits de pluie à ceux qui travaillent à l'extérieur, des habits de pluie et des costumes pour les chauffeurs de camion.
 - c) De plus, l'Employeur fournit gratuitement aux chauffeurs de camion, jusqu'à concurrence de cinq (5) paires de gants par année. L'Employeur remplace ces gants lorsque le chauffeur de camion lui rapporte les gants usés.

L'Employeur paie le coût de location et de l'entretien de deux (2) paires de salopettes par semaine pour les mécaniciens et d'une (1) paire aux salariés qui centrent le fer sur les

20.01 (suite) machines à tuyaux cinquante-quatre (54) pouces.

Les chauffeurs de camion participent au choix du matériel et de l'endroit où le costume est confectionné. Tels chauffeurs doivent s'entendre entre eux sur un seul choix. Cependant, s'ils ne réussissent pas à s'entendre, l'Employeur détermine le choix du matériel et l'endroit où le costume est confectionné.

ARTICLE 21.- STATIONNEMENT

21.01 L'Employeur s'engage à continuer à mettre à la disposition des salariés une place de stationnement près de l'usine de St-Henri pour chacun de ses salariés et à l'entretenir sans aucune responsabilité pour vol, feu, vandalisme, collision ou dommage causés autrement. Les salariés ayant le plus d'ancienneté ont la préférence pour l'usage des prises de courant, dont ils se partagent le coût de l'électricité.

21.02 Usine de Québec (Valère Côté) :

Les salariés peuvent stationner leur véhicule le soir dans le stationnement du personnel de bureau et le jour dans la cour.

ARTICLE 22.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, l'Employeur doit faciliter au salarié affecté, l'adaptation aux nouvelles conditions.

22.02 Il est entendu que si une période d'entraînement est nécessaire à la suite de ces améliorations ou modifications, l'Employeur donne cet entraînement spécial à son personnel, à la condition que le salarié ait les aptitudes requises.

ARTICLE 23.- CHAUFFEURS DE CAMION

23.01 a) Tenant compte de la catégorie de camions, le transport est offert en priorité aux chauffeurs de la compagnie; cependant, l'Employeur peut recourir à des transports de

- 23.01-a) (suite) l'extérieur si les chauffeurs de ladite catégorie sont au travail et ont la garantie d'exécuter au moins toutes les heures régulières de travail au cours de la journée où s'effectue le transport.
- b) Un chauffeur de camion assigné temporairement dans une division autre que celle à laquelle il appartient, continue d'accumuler son ancienneté dans sa division. Cependant une telle assignation ne peut se faire que si tous les chauffeurs de camion de la division dans laquelle le chauffeur est transféré sont au travail et après l'avoir offert aux chauffeurs en chômage. Ils ont alors la garantie d'exécuter au moins toutes les heures régulières de la journée et tant que dure une telle assignation.
- 23.02 Un camion loué est conduit par un chauffeur de la division où le transport est effectué.
- 23.03 a) Les chauffeurs, lorsqu'ils couchent à l'extérieur, reçoivent une indemnité de vingt-cinq dollars (\$25.00). Ceux qui ne couchent pas à l'extérieur mais qui font un voyage à cent (100) milles ou plus de l'usine, se voient accorder une demi-heure (1/2) rémunérée pour prendre leur repas vers le milieu de la journée régulière de travail.
- b) Les chauffeurs de camion ont droit, lorsqu'ils sont au travail après dix-neuf heures (19:00), à une rémunération de cinq dollars (\$5.00) pour leur souper.
- 23.04 En cas de bris de camion et de tempête, le chauffeur doit téléphoner au bureau pour recevoir des instructions. Le chauffeur est payé pour toutes les heures pendant lesquelles on lui demande de surveiller son camion.
- 23.05 La paie des chauffeurs de camion leur est remise sous enveloppe

- 23.05 (suite) cachetée. Seul le nom du salarié doit apparaître sur l'enveloppe.
- 23.06 La liste d'ancienneté des chauffeurs de camion doit être affichée au bureau, près du poinçon, où les chauffeurs de camion poinçonnent leur carte de temps.
- 23.07 Un chauffeur de camion dont le véhicule tombe en trouble après le début de son travail doit compléter sa journée régulière de travail.
- 23.08 Le chauffeur, dont le camion est défectueux ou en réparation, peut déplacer le chauffeur qui a le moins d'ancienneté dans sa section.

ARTICLE 24.- DIVERS

- 24.01 Tout examen médical requis par l'Employeur est à ses frais.
- 24.02 L'Employeur assure à ses frais moins un déductible de cinquante dollars (\$50.00), les outils des salariés de garage et de ceux de la maintenance contre la perte par incendie ou le vol par effraction lorsque ces outils sont sur sa propriété. Pour bénéficier de cette assurance, le salarié doit fournir préalablement à l'Employeur une liste complète de ses outils et de leur prix.
- 24.03 Le transport de la neige, à l'intérieur du terrain où est située l'usine de l'Employeur et fait par l'Employeur est confié aux opérateurs de chariot-élévateur de la cour, lesquels sont rémunérés à leur taux de salaire effectif (taux simple). Pour ce travail, les opérateurs de chariot-élévateur se remplacent à toutes les cinq (5) heures. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de faire exécuter ledit travail durant les heures régulières des salariés qui sont alors rémunérés à leur taux de salaire effectif.

- 24.03 (suite) Le déblaiement de la neige n'est pas régi par la présente convention.
- 24.04 Un salarié appelé à servir comme juré ou assigné comme témoin dans une cause impliquant l'Employeur, reçoit la différence entre son indemnité de juré ou de témoin et son salaire régulier.
- 24.05 L'Employeur doit affecter deux (2) opérateurs sur chaque machine de production. Tels opérateurs alternent à la conduite de la machine à chaque demi-journée de travail en autant que tels opérateurs sont présents au travail.

ARTICLE 25.- CORRESPONDANCE

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

A l'Employeur: Les Industries Fortier Limitée
St-Henri
Comté de Lévis, (Québec)

Au Syndicat : Association des Employés de Cimenterie
Inc. (Industries Fortier)
St-Henri
Comté de Lévis, (Québec)

- 25.02 L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son adresse en donnant avis à cet effet comme sus-mentionné.

ARTICLE 26.- DUREE

- 26.01 La présente convention est en vigueur du premier (1er) novembre 1982 jusqu'au trente et un (31) octobre 1984.

26.02

A 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 de la future convention collective, sous réserve des droits à la grève et au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Henri, Comté de Lévis, Québec, ce 21. ième jour du mois de *décembre* 19*82*

INDUSTRIES FORTIER LIMITEE

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
CIMENTIERIE INC.
(INDUSTRIES FORTIER)

Eusile Fortier
James F. Cyrille

Arthur Labonte
René Duellier
Julien Fortier

Témoin

Témoin

A. H. Rivest

APPENDICE "A"

1.- Salaires :

Les taux de salaire de l'Appendice "A" et les taux de salaire effectif sont augmentés de la façon suivante :

- A partir du premier (1er) novembre 1982 : \$ 0.60 l'heure
- A partir du premier (1er) novembre 1983 : \$ 0.60 l'heure.

2.- Taux de salaire et augmentations :

<u>Taux de base</u>	<u>01-11-1982</u>	<u>01-11-1983</u>
\$ 9.65	\$ 10.25	\$ 10.85

3.- Rétroactivité :

L'augmentation de soixante cents (\$0.60) l'heure s'applique rétroactivement à partir du premier (1er) novembre 1982.

Cette rétroactivité est versée aux salariés dans les quinze (15) jours de la signature de la convention.

4.- Les salariés en période de probation et les étudiants reçoivent une

rétribution inférieure à vingt pour cent (20%) de celle payée aux autres salariés.

5.- Monsieur Jacques Bilodeau est reconnu comme faisant partie du groupe des préposés au garage. Cependant, Monsieur Jacques Bilodeau pourra être aussi affecté à des travaux d'entretien de l'équipement de l'usine.

5.- Département No. -5- Armeture - Machine 54" :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Rouler et couper le treillis métallique
- Souder sur la cage
- Souder à l'assemblage de la cage

6.- Département No. -6- Petite vibration :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Préparation, fabrication, démoulage des têtes de puisarts - regards et réduits

7.- Département No. -7- Armeture - Petite vibration :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Préparation de l'armature
- Préparation des têtes
- Réductrice de toutes dimensions

8.- Département No. -8- Videur de chambre :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Conducteur de chariot-élévateur
- Sortir les tuyaux
- Enlever les formateurs
- Canter les tuyaux et autres

9.- Département No. -9- Cour :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Conducteur de chariot-élévateur (chargement, placement)
- Identifier le produit
- Classer les tuyaux
- Enlever les formateurs
- Réparation des tuyaux à l'extérieur
- Travail général dans la cour

Afin d'établir le cadre dans lequel un salarié, lors de déplacement journalier, peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui, à son arrivée dans un département, l'Employeur et le Syndicat établissent les départements ainsi que les occupations par département, tels que ci-après définis :

1.- Département No. -1- Malaxeur et agrégats :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Opérateur de malaxeur
- Monteur d'agrégats

2.- Département No. -2- Machine à tuyaux 36" :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Opérateur de machine
- Opérateur de chariot-élévateur
- Démouleur
- Nettoyage et montage des têtes
- Préparation de la chambre
- Réparation après démoulage

3.- Département No. -3- Armeture - Machine 36" :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Rouler et couper le treillis métallique
- Souder sur la cage
- Souder à l'assemblage de la cage et de l'anneau

4.- Département No. -4- Machine à tuyaux 54" :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Démouleur
- Opérateur de chariot-élévateur
- Réparation après démoulage
- Nettoyage et montage des têtes
- Opérateur de machine

16.- Département No. -16- Machine à tuyaux 24" (suite) :

- Préparation de la chambre
- Réparation après démolage

17.- Département No. -17- Armature - Machine 24" :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Rouler et couper le treillis métallique
- Souder sur la cage
- Souder à l'assemblage de la cage et de l'anneau

18.- Département No. -18- Machine à test sur tuyaux :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Opérateur de machine
- Opérateur de chariot-élévateur (du dépt. No. -9-)

10.- Département No. -10- Manutention :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Travaux de manutention de l'équipement

11.- Département No. -11- Entretien :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Travaux de menuiserie et autres travaux d'entretien des bâtisses

12.- Département No. -12- Spécialités :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Chef d'équipe
- Ajusteur de raccord (fitting)
- Transformation du produit et fabrication des blocs de soutènement

13.- Département No. -13- Ménage de nuit :

Ce département contient entre autres les occupations suivantes :

- Chef d'équipe
- Travaux de nettoyage faits de nuit

14.- Département No. -14- Maintenance - Usine :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Travaux de réparation et d'entretien de la machinerie

15.- Département No. -15- Maintenance - Garage :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Réparation et entretien du matériel roulant

16.- Département No. -16- Machine à tuyaux 24" :

Ce département contient les occupations suivantes :

- Opérateur de machine
- Opérateur de chariot-élévateur
- Démouleur
- Nettoyage et montage des têtes

c) Cette liste peut être modifiée si des changements d'occupation sont effectués suite à des affichages, ou des changements d'occupation acceptés par les parties à la présente.

2.- Egalement, afin de déterminer si, dans la situation actuelle, les salariés désirent changer d'occupation ou continuer d'exercer celle qu'ils remplissent actuellement, l'Employeur et le Syndicat conviennent de procéder de la même façon que celle décrite à l'article -1-, paragraphes a) et b).

Si la liste établie en vertu du présent paragraphe comporte des changements d'occupation, l'Employeur doit les effectuer dans les délais prévus à l'article -4- ci-dessous.

3.- Les dispositions de la présente lettre d'entente n'affecte en rien l'application de l'article -10- de la convention collective de travail.

4.- Les listes établies en vertu des article -1- et -2- ci-dessus sont préparées avant le trente et un (31) janvier 1981 et la mise en application est faite à partir du trente et un (31) janvier 1981 et doit être terminée le vingt-huit (28) février 1981.

5.- Les occupations qui suivent ne sont pas ouvertes au choix :

- Les préposés à la maintenance
- Les chefs d'équipe

Les salariés ayant le plus d'ancienneté, qui exercent ces occupations, les conservent et continuent de les exercer.

LETRE D'ENTENTE

Entre

LES INDUSTRIES FORTIER LIMITEE

Ci-après appelées :

"L'EMPLOYEUR"

Et

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE CIMENTERIE INC.

(INDUSTRIES FORTIER)

Ci-après appelée :

"LE SYNDICAT"

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1.- Lors des négociations de la convention collective à laquelle la présente lettre d'entente est annexée, l'Employeur et le Syndicat ont convenu d'établir l'occupation de chaque salarié dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté.

Afin d'atteindre cet objectif, l'Employeur et le Syndicat ont convenu de former un comité composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

- a) Le Comité fait choisir aux salariés, par ordre d'ancienneté, l'occupation qu'ils désirent remplir.
- b) La liste de ces choix devient la liste qui détermine l'occupation que chaque salarié doit reprendre en vertu de la clause -10.16- de la convention.

LETRE D'ENTENTE NO. -1-

Entre

LES INDUSTRIES FORTIER LIMITEE

Ci-après appelées :

"L'EMPLOYEUR"

Et

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE CIMENTERIE INC.

(INDUSTRIES FORTIER)

Ci-après appelée :

"LE SYNDICAT"

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1.- Lors d'absences de salariés pour activités syndicales autres que celles déjà rémunérées en vertu de la convention collective, l'Employeur paie à ces salariés leur salaire effectif et les bénéfices marginaux. Ces montants sont retenus à même les cotisations syndicales perçues de la paie des salariés, avant d'être remises au Syndicat. Un état détaillé des montants ainsi retenus, est remis au Syndicat en même temps que la remise des cotisations syndicales.

2.- Durée :

La présente entente entre en vigueur le premier (1er) novembre 1982 jusqu'au trente et un (31) octobre 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Henri, Comté de Lévis, Québec, ce 21. ième jour du mois de Novembre...1982

INDUSTRIES FORTIER LIMITEE

Emile Fortier
Francis Lapelle

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
CIMENTERIE INC.

(INDUSTRIES FORTIER)

Arthur Labate
René Ducloux
Michel Poirier
A. Perrault

5.- (suite)

Le présent paragraphe ne s'applique qu'au choix des postes et devra être considéré dans l'application des articles -10.15- et -10.16- de la convention.

6.- Durée :

La présente lettre d'entente est en vigueur du premier (1er) novembre 1982 au trente et un (31) octobre 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Henri, Comté de Lévis, Québec, ce 21^{ème} jour du mois de décembre 1982

INDUSTRIES FORTIER LIMITEE

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
CIMENTERIE INC.
(INDUSTRIES FORTIER)

Emile Fortier
Chantal Doyelle

Arthur Labonte
Rene Duell
Yves Poirier

Témoïn

Témoïn

A. Heutte

LETTRE D'ENTENTE NO. -2-

Entre

LES INDUSTRIES FORTIER LIMITEE

Ci-après appelées :

"L'EMPLOYEUR"

Et

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE CIMENTERIE INC.

(INDUSTRIES FORTIER)

Ci-après appelée :

"LE SYNDICAT"

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

CAS DE MONSIEUR JACQUES BILODEAU

Compte tenu de l'accident survenu à Monsieur Jacques Bilodeau en janvier 1977, l'Employeur doit réintégrer Monsieur Bilodeau sur la liste d'ancienneté depuis le début de son absence.

De plus, l'Employeur doit le réintégrer dans ses fonctions à la tâche qu'il occupait avant son accident. Cependant, Monsieur Bilodeau devra produire un certificat médical attestant de ses capacités à reprendre son emploi ou tout autre emploi suivant les dispositions de la convention.

Il est de plus convenu que Monsieur Bilodeau dégage l'Employeur de toutes réclamations monétaires ou autre et que seule son ancienneté lui est conservée et continue de s'accumuler.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Henri, Comté de Lévis, Québec,
ce 21^{...ième} jour du mois de Décembre...1982.

INDUSTRIES FORTIER LIMITEE

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
CIMENTERIE INC.

(INDUSTRIES FORTIER)

Emile Fortier
Rene Goyette

Arthur Labonte
Rene Ducloux
Jules P...
A. G...