



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

CONVENTION COLLECTIVE DÉPÔT

Dépôt N°: 84 09 034

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

087486

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23349-02
Date	Signature 84-08-21	Reception 84-0-8-31	Durée	Du 84-08-21	Au 87-03-10	Nombre de salariés régis par la convention collective 9

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Opérateurs de Machinerie Lourde Local 791 8350, Boul. Saint-Michel Montréal, Qc H1Z 4G3	<input type="checkbox"/> Déposant Bétonnières d'Arvida Inc. 2026, Boul. Deschênes Jonquière, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Bouchard, Larouche & Brassard 393 est, rue Racine #305 Chicoutimi, Qc G7H 1T2 Att: Me Lucien Bouchard V/Réf.: 2572-4-8579	Région <u>02-01</u> Activité <u>3550-05</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 00

Voir au verso pour les codes

Remarques

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

00

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

84 JUN 31 13:59

ENTRE:

BETONNIERES D'ARVIDA INC., corporation
légalement constituée, ayant son siège
social au 2026, Deschêne, à Jonquière, dis-
trict de Chicoutimi,
ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR;

ET:

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE,
LOCAL 791 (F.T.Q.), corps politique et in-
corporé ayant son siège social au 8350,
boul. St-Michel en les ville et district de
Montréal et une place d'affaires au 31, rue
Racine ouest, en les ville et district de
Chicoutimi,
ci-après appelé:

LE SYNDICAT.

ARTICLE 1.00 DEFINITIONS

Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots et termes suivants signifient:

- 1.01 "convention": la présente convention collective de travail.
- 1.02 "employeur": Bétonnières d'Arvida Inc.
- 1.03 "grief": toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 1.04 "salarié": tout employé visé par l'unité d'accréditation décrite dans le certificat d'accréditation.
- 1.05 "syndicat": Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, local 791 (F.T.Q.).
- 1.06 ""grief collectif": grief basé sur la même cause d'action et concernant plus d'un salarié ou, lorsque le syndicat invoque un droit qui lui est conféré par la convention ou encore conteste l'interprétation ou l'application donnée par l'employeur à l'une des dispositions de la convention.
- 1.07 "permutation": mutation d'un salarié à une classe d'emploi ou une occupation comportant un taux de salaire identique.
- 1.08 "promotion": mutation d'un salarié à une classe d'emploi comportant un taux de salaire supérieur dont le maximum est plus élevé.
- 1.09 "rétrogradation": mutation d'un salarié à une classe d'emploi comportant un taux de salaire inférieur à celui de son ancienne occupation.

- 1.10 "représentant syndical": toute personne mandatée par le syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

ARTICLE 2.00 INTERPRETATION - VALIDITE

2.01 INTERPRETATION

Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

- 2.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu de quelque loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

2.03 VALIDITE

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

2.04 GREVE ET CONTRE-GREVE

L'employeur et le syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou contre-grève mais à régler tout désaccord selon les dispositions de la convention.

ARTICLE 3.00 BUT

- 3.01 Le but visé par la convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières, d'assurer d'une part le meilleur rendement de travail et la protection de la propriété et d'établir d'autre part des salaires, des heures et des conditions de travail convenables.

ARTICLE 4.00 ACCREDITATION ET JURIDICTION

4.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur, aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la décision du commissaire du travail, Denis Tremblay, le 20 juin 1984 qui se lit comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exclusion des employés de bureau"

Le syndicat reconnaît toutefois que le libellé du certificat d'accréditation antérieurement émis est celui qui s'applique à savoir que l'unité d'accréditation doit être considérée comme étant:

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau, des cadres, des "batchers", des gardiens et du dispatcher"

Les parties définissent le travail du "batcher" comme étant celui d'un contremaître chargé notamment de la préparation du béton et de la coordination du travail. Il peut aussi occasionnellement accomplir du travail autrement couvert par l'unité d'accréditation. On entend par "travail occasionnel" le travail de courte durée pour satisfaire à des besoins immédiats.

ARTICLE 5.00 DROIT DE L'EMPLOYEUR

5.01 Le syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'employeur de diriger et de conduire ses affaires de façon compatible avec les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 6.00 SECURITE SYNDICALE

6.01 Les salariés visés par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union, pour la durée de la présente convention.

- 6.02 Cependant, si l'Union refuse l'adhésion d'un salarié, ou si un salarié est expulsé de l'Union pour des raisons autres que pécuniaires, l'employeur ne sera obligé en aucune façon de congédier ou de terminer l'emploi dudit salarié.
- 6.03 Tous les salariés couverts par la présente convention doivent verser à l'Union un montant égal à la cotisation syndicale hebdomadaire.
- 6.04 Les cotisations syndicales seront déduites de la paie de chaque salarié. De plus, l'employeur doit à l'engagement de tout nouveau salarié:
- lui faire signer une formule d'admission et de retenues syndicales de l'Union accréditée;
 - lui faire signer la police d'assurance collective, s'il décide d'y adhérer;
 - lui remettre une copie de la convention en vigueur.
- 6.05 a) La compagnie s'engage à déduire du salaire de chaque salarié le montant des frais d'initiation, des arrérages, s'il y a lieu, et des cotisations syndicales hebdomadaires. La cotisation est prélevée hebdomadairement et celle-ci est envoyée mensuellement à l'Union.
- b) Si aucun salaire suffisant n'est dû à un salarié au moment d'une déduction suite à une absence résultant d'une mise à pied, d'une maladie ou d'un accident de travail ou non, ou toute autre absence sans paie, aucune déduction n'est faite à ce moment. A partir du premier chèque que le salarié reçoit, l'employeur lui prélève un montant total équivalent à cinquante cents (0,50 \$) pour chaque semaine pour laquelle aucune déduction n'a été faite.

c) L'employeur s'engage à remettre à l'Union les sommes déduites selon les paragraphes ci-haut, au plus tard le quinzième jour du mois suivant lesdits prélèvements, par chèque payable à l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde - Local 791, accompagné d'une liste indiquant le numéro d'assurance sociale, le nom et le prénom, le taux horaire, le nombre de semaines travaillées ou non travaillées ainsi que le montant total de la cotisation payée pour les semaines comprises dans la période et ce pour chacun des salariés.

- 6.06 Lorsque le taux de la cotisation syndicale hebdomadaire à être prélevée est modifié par l'Union, celle-ci doit aviser l'employeur au moyen d'un avis signé de son secrétaire. Dans un tel cas le changement prend effet à l'égard de l'employeur à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze premiers jours après la réception par l'employeur de l'avis écrit.
- 6.07 L'Union indemniserà l'employeur de toute poursuite contre lui par qui que ce soit à cause de l'exercice de cette fonction, soit le prélèvement des cotisations syndicales qu'il accomplit pour le compte et le bénéfice de l'Union.
- 6.08 L'employeur cumulera le montant des sommes déduites pour fins de cotisations syndicales durant une année pour chaque salarié et indiquera ce montant à chaque salarié en même temps qu'il lui remettra sa formule "Etat de la rémunération payée" (TP-4).

ARTICLE 7.00 REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 7.01 L'employeur ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux; il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

Sur rendez-vous avec l'employeur ou son représentant autorisé, le représentant du syndicat peut vérifier la liste de paie des salariés soumis à la convention.

- 7.02 Sur permission de l'employeur, et en autant que ce ne soit aucunement nuisible au bon fonctionnement de l'entreprise, un représentant syndical peut rencontrer un ou des salariés, sur les lieux du travail, afin de s'assurer que la convention est respectée.

ARTICLE 8.00 AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

8.01 CONGRES ET JOURNEES D'ETUDE

L'employeur accorde aux officiers du syndicat ou à ses représentants autorisés, des congés sans salaire pour assister à des congrès ou à des journées d'étude de l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, local 791. Le syndicat doit présenter à l'employeur une demande écrite à cet effet au moing vingt-quatre heures à l'avance. Pas plus de deux salariés à la fois ne peuvent s'absenter pour de tel congrès ou journées d'étude. L'employeur n'est pas obligé d'accorder plus de douze jours d'absence au total par année pour de telles activités.

8.02 ARBITRAGE DES GRIEFS

Les officiers du syndicat peuvent assister, sans salaire, aux séances d'arbitrage d'un grief porté en vertu de la présente convention.

ARTICLE 9.00 AFFICHAGE D'AVIS

- 9.01 Les avis du syndicat pourront être affichés sur les lieux du travail, sur des tableaux désignés par l'employeur; par ailleurs, aucun document ne sera ainsi affiché sans avoir au préalable été approuvé par l'employeur.

ARTICLE 10.00 DELEGUE SYNDICAL

- 10.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de désigner parmi ses salariés un délégué syndical. Le syndicat doit aviser l'employeur par écrit du nom de ce délégué syndical.

- 10.02 Le délégué syndical est reconnu par l'employeur comme le représentant officiel des salariés auprès des représentants de l'employeur.
- 10.03 Le délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail sans perte de salaire pour discuter avec les représentants de l'employeur l'application de la convention.
- 10.04 Durant la période de négociation en vue du renouvellement de la convention collective, le délégué syndical bénéficiera d'une banque de deux jours, qui lui seront payés au taux d'une journée normale de travail, pour fins de négociation. Si la négociation ne se termine pas durant ces deux jours, le délégué syndical sera libéré durant les journées additionnelles effectives de négociation, mais il ne touchera pas de salaire.

ARTICLE 11.00 REGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 C'est le ferme désir de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief présenté à l'employeur au cours de la durée de la convention.
- 11.02 Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut soumettre un grief par écrit au contremaître de l'employeur dans les dix jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance audit grief.
- 11.03 Si un salarié est absent de l'entreprise lorsque survient l'événement qui donne naissance à un grief, les délais stipulés ne s'appliquent quant à lui qu'à compter de son retour au travail ou de la connaissance qu'il en a.
- 11.04 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les cinq jours ouvrables ou si le syndicat n'accepte pas la décision du contremaître, le syndicat peut en appeler par écrit à l'employeur qui doit rendre sa décision, par écrit, dans les dix jours et la communiquer au syndicat dans les mêmes délais.

- 11.05 Tout salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 11.06 Le syndicat peut soumettre directement à l'employeur tout grief collectif, dans les dix jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance audit grief.

ARTICLE 12.00 ARBITRAGE

- 12.01 Si l'employeur ne rend pas sa décision dans les délais précisés à la clause 11.03 ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision, le salarié ou le syndicat peut déférer le grief à l'arbitrage en en donnant avis écrit à l'employeur dans les trente jours suivant le délai mentionné à la clause 11.03.
- 12.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail.
- 12.03 La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre doit informer par écrit et promptement l'autre partie.
- 12.04 La sentence arbitrale doit être communiquée par écrit à chacune des parties.
- 12.05 Dans les cas de mesures disciplinaires, de congédiement ou de suspension, l'arbitre peut:
1. annuler la mesure disciplinaire;
 2. maintenir la mesure disciplinaire;
 3. substituer en mesure disciplinaire moindre qu'il juge plus adéquate;

4. dans le cas où il annule ou réduit la mesure disciplinaire, ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices ou avantages perdus par le salarié;
 5. le réintégrer dans ses fonctions et, s'il y a lieu, déterminer le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 12.06 La décision arbitrale est finale et lie les parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujetti. Elle devra être exécutée dans les trente jours de sa réception.
- 12.07 L'arbitre est le maître des règles de la procédure. Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. L'arbitre a le pouvoir de confirmer la décision de l'employeur conforme aux dispositions de la convention ou d'annuler la décision non conforme de l'employeur aux dispositions de la convention. L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la convention.
- Si l'incident, qui a été la cause du grief, entraîne au salarié une perte ou privation de droits ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée avec intérêts.
- 12.08 L'arbitre n'a autorité, dans aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 12.09 Les délais prévus à la présente convention sont de rigueur, mais ils pourront être prolongés après entente écrite entre les parties.
- 12.10 L'employeur et le syndicat assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les dépenses et honoraires de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

ARTICLE 13.00 MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01 DROITS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

13.02 RECOURS DU SALARIE

Toute mesure disciplinaire imposée par l'employeur peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.

13.03 AVIS

Lorsqu'un salarié est suspendu ou congédié, l'employeur doit l'aviser par écrit de la mesure disciplinaire prise à son égard.

13.04 NON DISCRIMINATION

L'employeur ne doit exercer aucune mesure disciplinaire contre un salarié, un représentant syndical, un délégué syndical, dans les cas suivants:

-à cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique ou de l'exercice d'un droit que lui confère la loi ou la convention.

13.05 PRESCRIPTION DES MESURES DISCIPLINAIRES

Après dix-huit mois, toute mesure disciplinaire ou manquement enregistrés au dossier du salarié ne pourront être invoqués contre lui, à condition toutefois qu'il n'y ait pas eu d'offense semblable au cours de ces dix-huit mois.

13.06 SIGNATURE DE RAPPORTS DISCIPLINAIRES

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, ce document ne peut lui être opposé comme aveu de culpabilité que s'il a été signé volontairement et librement.

ARTICLE 14.00 ANCIENNETE

14.01 DEFINITION

L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'employeur depuis la date de son embauchage, conformément aux dispositions du présent article.

14.02 ACQUISITION

Le salarié qui a effectivement travaillé soixante jours pour l'employeur, dans une période de six mois de calendrier, acquiert son droit d'ancienneté. Après cette période, le salarié devient salarié régulier et son ancienneté est calculée rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

14.03 SALARIE A L'ESSAI

Le salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté est considéré à l'essai. Il est régi par les dispositions de la convention mais il ne peut formuler de grief s'il est congédié, transféré ou mis à pied au cours de cette période d'essai.

14.04 LISTE D'ANCIENNETE

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la liste d'ancienneté. Cette liste indique les noms et prénoms des salariés, leur date d'embauchage et leur occupation.

Dans les trente jours de la signature de la convention, l'employeur s'engage à remettre au syndicat la liste d'ancienneté de tous les salariés à son emploi au moment de la signature. Le syndicat aura trente jours pour faire valoir ses représentations et porter grief si les parties ne s'entendent pas. Après trente jours de la remise de la liste par l'employeur au syndicat, cette liste est considérée comme définitive et devient l'annexe "A" de la convention.

14.05 ACCUMULATION ET CONSERVATION

En plus des jours travaillés, l'ancienneté est aussi accumulée dans les cas suivants:

- a) les vacances et les congés payés prévus à la convention;
- b) dans le cas de maladie ou d'accident, le salarié accumule son ancienneté pour une période de douze mois et la conserve par la suite pour une durée de six mois additionnels;
- c) dans le cas de maladie industrielle ou d'accident industriel, le salarié conserve l'ancienneté acquise au moment de la maladie ou de l'accident et continue d'accumuler son ancienneté pendant la durée d'un an après cette maladie ou cet accident. Dans tous les cas, l'employeur peut exiger un certificat médical en tout temps.
- d) lors d'une mise à pied pour manque de travail pendant une période de moins de dix-huit mois.

14.06 PERTE DE L'ANCIENNETE

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

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;

- c) s'il est absent de son travail pendant plus de trois jours consécutifs sans donner avis ou sans excuse raisonnable;
- d) s'il est absent de son travail à la suite d'une maladie ou d'un accident pour une période excédant dix-huit mois;
- e) s'il refuse ou néglige de reprendre son travail dans les cinq jours ouvrables de la date de la mise à la poste d'une lettre recommandée envoyée par l'employeur à la dernière adresse connue du salarié;
- f) s'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit mois.

14.07 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

Dans les cas de promotion, de permutation, de rétrogradation, d'occupation vacante ou nouvelle, de mise à pied et de rappel au travail, la préférence d'emploi est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

Cependant, dans les cas de mise à pied nécessitée par un bris, le ou les salariés affectés par un tel bris sont mis à pied sans tenir compte de l'ancienneté, mais il continue d'accumuler de l'ancienneté pendant cette mise à pied. Toutefois, pour les camionneurs, le présent alinéa ne s'applique que pour la journée du bris et la journée complète de travail suivant ce bris.

Après cette période, l'employeur doit fournir un autre camion (camion de réserve) au salarié qui doit l'accepter. Si l'employeur ne peut fournir un tel camion, le salarié peut déplacer le camionneur ayant le moins d'ancienneté chez l'employeur.

14.08 AFFICHAGE DE POSTE

Dans le cas d'une occupation vacante ou d'une nouvelle occupation, couverte par l'accréditation, un avis doit être affiché pendant cinq jours ouvrables. Le ou les salariés qui désirent obtenir une telle occupation doivent postuler par écrit au cours de la période d'affichage. L'occupation est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont demandé cette occupation, à la condition qu'il soit qualifié pour remplir les exigences de la tâche concernée.

14.09 DEPLACEMENT A UNE FONCTION NON COUVERTE

Un salarié ayant, en quelque temps que ce soit, été déplacé à une fonction non couverte par l'unité d'accréditation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation, sans perte d'ancienneté. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette fonction en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

14.10 ANCIENNETE DU DELEGUE SYNDICAL

Le délégué syndical bénéficie d'une ancienneté préférentielle pour fins de rappel au travail. A l'intérieur d'une semaine donnée, cette ancienneté ne produit plus d'effet, une fois que le délégué syndical a effectué ses quarante-quatre heures de travail hebdomadaire. La présente disposition ne doit pas être interprétée comme pouvant constituer une garantie quelconque de travail.

ARTICLE 15.00 SALAIRES

15.01 TAUX DE SALAIRE MINIMA

Les taux de salaire minima des salariés régis par la convention sont ceux apparaissant à l'annexe "B" laquelle fait partie intégrante de cette convention.

15.02 SALAIRES PLUS ELEVES

Les salaires actuels plus élevés que ceux prévus par la convention ne seront pas réduits à cause de la mise en vigueur de la présente convention ni pendant sa durée.

15.03 TAUX DE SALAIRE ACTUEL

Tout salarié qui, pendant une semaine ou moins, accepte d'exécuter un travail autre que celui qu'il accomplit régulièrement, reçoit son taux de salaire habituel.

15.04 REMUNERATION POUR REPAS

Le salarié qui doit continuer de travailler après 18 h 30 a droit à une allocation de 5,50 \$ pour son souper; s'il doit continuer de travailler après minuit, il a droit à une allocation de 5,50 \$ pour son repas de nuit; ceci ne s'applique pas à ceux qui sont cédulés à un quart de nuit régulier.

15.05 PRIME DE NUIT

Une prime de nuit est accordée au salarié qui travaille sur l'équipe de nuit. Cette prime est de:

- 0,35 \$ au cours de la première année de la convention collective;
- 0,40 \$ au cours de la deuxième année de la convention collective;
- 0,45 \$ au cours de la troisième année de la convention collective

ARTICLE 16.00 MINIMUM DE PAIE ET RAPPEL AU TRAVAIL

16.01 MINIMUM DE PAIE

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une demi-journée de travail sans avoir été averti au préalable que ses services ne sont pas requis, a droit à une rémunération minimum de cinq heures payées au taux régulier de son salaire, pourvu qu'il consente à faire tout travail demandé par l'employeur.

16.02 RAPPEL AU TRAVAIL

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail a droit à une rémunération minimum de cinq heures payées au taux régulier de son salaire.

16.03 DISPONIBILITE DU SALARIE

Après 10 h de l'avant-midi, aucun salarié ne peut être puni parce qu'il ne répond pas à un appel. Il est convenu que le salarié qui a été appelé à le remplacer ne devra subir aucune menace ou reproche de quelque façon que ce soit. Si un salarié se rend coupable d'une telle infraction, il peut être passible de mesure disciplinaire.

ARTICLE 17.00 PAIEMENT DES SALAIRES

17.01 La paie est distribuée toutes les semaines au plus tard le jeudi et autant que possible le jeudi midi. Si le jour de paie est un jour férié, la paie est distribuée le jour précédent. Les détails suivants sont communiqués au salarié:

1. le nom et prénom du salarié;
2. la date de sa période de paie;

3. le taux de salaire;
4. le temps supplémentaire;
5. les déductions faites;
6. le montant net payé.

17.02 Les allocations pour repas son payables au moins une fois par mois.

17.03 Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi doit recevoir le salaire auquel il a droit et tout document pertinent au moment de son départ.

ARTICLE 18.00 ABSENCE AU TRAVAIL

18.01 Tout salarié doit se rendre à son travail à l'heure indiquée par l'employeur. Si par suite de circonstances incontrôlables, il ne peut se présenter à son travail, il doit aviser l'employeur aussitôt qu'il est en mesure de le faire. Dans tous les cas, une absence au travail devra être motivée valablement.

ARTICLE 19.00 HEURES DE TRAVAIL

19.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés est de quarante-quatre heures de travail réparties sur cinq jours par semaine.

19.02 Pour les salariés travaillant de jour, les heures de travail sont de dix heures maximum de travail par jour à taux régulier.

19.03 Advenant la formation d'une équipe de nuit, les heures de travail sont réparties entre 19 h le lundi soir à 6 h le samedi matin à raison d'un maximum de dix heures par jour à taux régulier.

19.04 Les salariés bénéficient d'une heure non payée pour leur repas. Ce repas doit être pris entre 11 h et 13 h 30 pour les employés travaillant de jour. Pour ceux travaillant de nuit, le repas est pris au milieu du quart de travail.

19.05 Nonobstant le paragraphe 19.04, l'employeur peut n'accorder qu'une demi-heure pour le repas du midi. Ce repas est alors pris entre 11 h et 13 h et ce, sans perte de salaire, à condition que cet arrêt ne cause pas de dommage à l'employeur.

19.06 PERIODE DE REPOS

A l'exception des camionneurs de bétonnières, les salariés ont droit à une période de repos payée de quinze minutes par demi-journée de travail; cette période de repos se prend à tour de rôle par les salariés de façon à ne pas nuire aux opérations régulières de l'entreprise et après avoir demandé la permission au contremaître.

ARTICLE 20.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

20.01 DEFINITION

Tout travail exécuté un jour de congé annuel payé, un jour férié payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires, est considéré comme du temps supplémentaire.

20.02 REMUNERATION

Tout travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré au taux de salaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%).

20.03 TRAVAIL LE DIMANCHE

Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au salaire régulier, majoré de cent pour cent (100%).

20.04 REPARTITION

Avant de faire exécuter du travail en temps supplémentaire, l'employeur peut confier ce travail, à taux simple, aux salariés qui n'ont pas encore complété leur semaine de quarante-quatre heures.

Si l'employeur juge qu'il y a du travail à faire exécuter en temps supplémentaire, il le répartit équitablement entre tous les salariés.

ARTICLE 21.00 CONGE ANNUEL PAYE

A) POUR LES SALARIES A L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

21.01 Tout salarié ayant moins d'un an de service continu au 31 décembre, a droit à un congé annuel continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail, sans que la durée totale exigible excède deux semaines.

21.02 Le salarié qui a un an et moins de trois ans de service au 31 décembre, a droit à un congé annuel payé d'une durée de deux semaines. Celui qui a trois ans et moins de quinze ans de service au 31 décembre, a droit à un congé annuel payé d'une durée de trois semaines. Celui qui a quinze ans et moins de vingt ans de service au 31 décembre, a droit à un congé annuel payé d'une durée de quatre semaines. Celui qui a vingt ans et plus de service au 31 décembre, a droit à cinq semaines de congé annuel payé.

21.03 PERIODE DE SERVICE DONNANT DROIT AU CONGE ANNUEL

La période de service qui sert à déterminer le droit aux congés annuels s'étend du 1er janvier au 31 décembre de la même année inclusivement.

21.04 PERIODE DU CONGE ANNUEL

Tout salarié peut prendre les vacances auxquelles il a droit, jusqu'à un maximum de deux semaines entre le 1er mai et le 1er septembre. Les semaines supplémentaires, s'il y a lieu, se prennent en dehors de cette période de l'année.

- 21.05 L'employeur détermine le nombre de salariés qui sont en vacances simultanément en tenant compte des besoins de l'entreprise pour ses opérations normales. Le plus grand nombre possible de salariés prennent leurs vacances au cours de la période prévue au décret de la construction.
- 21.06 Le salarié doit déclarer par écrit à l'employeur avant le 1er avril, le choix de sa période de vacances. S'il ne le fait pas, l'employeur agit seul.
- 21.07 L'employeur fixe alors la date des vacances de chaque salarié en tenant compte de sa demande, de son ancienneté et des besoins de l'entreprise pour ses opérations normales. Il doit aviser le salarié au moins trente jours à l'avance de la date de ses vacances.
- 21.08 Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé annuel par une indemnité compensatoire.
- 21.09 Avant son départ pour vacances, l'employeur verse à chaque salarié sa rémunération pour son congé annuel payé.
- 21.10 Si un jour férié payé survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a le choix entre recevoir le paiement de ce congé férié et payé, en plus de son allocation de vacances ou prendre une journée additionnelle d'absence payée à une date fixée après entente entre ce salarié et l'employeur.

21.11 Un salarié congédié ou qui quitte volontairement le service de l'employeur, a droit à la rémunération de congé annuel payé accumulé jusqu'à la date de son départ, conformément à ce qu'il suit:

- moins d'un an:	4%
- de un an à trois ans:	4%
- de trois ans à quinze ans:	6%
- de quinze ans à vingt ans:	8%
- vingt ans et plus:	10%

B) POUR LES SALARIES QUI DEVIENNENT REGULIERS APRES LA SIGNATURE DE LA PRESENTE CONVENTION

21.12 PERIODE DE REFERENCE DONNANT DROIT AU CONGE ANNUEL

La période de service qui sert à déterminer le droit au congé annuel s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédant le congé annuel.

21.13 Tout salarié ayant moins de un an de service continu au 31 décembre d'une année a droit à un congé annuel continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines. La rémunération ou indemnité versée pour ces vacances est celle prévue à la clause 21.21.

21.14 Le salarié qui a un an de service continu au 31 décembre d'une année a droit à un congé annuel d'une durée de deux semaines.

Celui qui a trois ans de service continu au 31 décembre d'une année a droit à un congé annuel d'une durée de trois semaines.

Celui qui a quinze ans de service continu au 31 décembre d'une année a droit à un congé annuel d'une durée de quatre semaines.

Celui qui a vingt ans et plus de service continu au 31 décembre d'une année a droit à un congé annuel d'une durée de cinq semaines. La rémunération ou indemnité versée pour ces vacances est celle prévue à la clause 21.21.

21.15 PERIODE DE CONGE ANNUEL

Le congé annuel doit être pris dans les douze mois qui suivent le 31 décembre d'une année donnant droit au congé annuel.

- 21.16 Tout salarié peut prendre les vacances auxquelles il a droit, jusqu'à un maximum de deux semaines, entre le 1er mai et le 1er septembre. Les semaines supplémentaires, s'il y a lieu, se prennent en dehors de cette période de l'année.
- 21.17 L'employeur détermine le nombre de salariés qui sont en vacances simultanément en tenant compte des besoins de l'entreprise pour ses opérations normales. Le plus grand nombre possible de salariés prennent leurs vacances au cours de la période prévue au décret de la construction.
- 21.18 Le salarié doit déclarer par écrit à l'employeur avant le 1er avril, le choix de sa période de vacances. S'il ne le fait pas, l'employeur agit seul.
- 21.19 L'employeur fixe alors la date des vacances de chaque salarié en tenant compte de sa demande, de son ancienneté et des besoins de l'entreprise pour ses opérations normales. Il doit aviser le salarié au moins quatre semaines à l'avance de la date de ses vacances.
- 21.20 Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé annuel par une indemnité compensatrice.

21.21 Le salarié ayant moins d'un an de service reçoit pour ses vacances une indemnité égale à quatre pour cent (4%) du salaire brut qu'il a gagné durant l'année précédente, s'il a moins d'un an de service au 31 décembre de l'année précédente.

Il reçoit six pour cent (6%) du salaire brut qu'il a gagné au cours de l'année précédente, s'il a trois ans et plus de service continu pour l'employeur au 31 décembre de l'année précédente.

Il reçoit huit pour cent (8%) du salaire brut qu'il a gagné au cours de l'année précédente, s'il a quinze ans et plus de service continu pour l'employeur au 31 décembre de l'année précédente.

Il reçoit dix pour cent (10%) du salaire brut qu'il a gagné au cours de l'année précédente s'il a vingt ans et plus de service continu chez l'employeur au 31 décembre de l'année précédente.

21.22 Avant son départ pour vacances, l'employeur verse à chaque salarié l'indemnité auquelle il a droit pour son congé annuel payé.

21.23 Si un jour férié payé survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a le choix entre recevoir le paiement de ce congé férié et payé, en plus de son allocation de vacances, ou prendre une journée additionnelle d'absence payée à une date fixée après entente entre ce salarié et l'employeur.

21.24 Un salarié congédié ou qui quitte volontairement le service de l'employeur avant d'avoir bénéficié de la totalité du congé auquel il avait droit, doit recevoir pour la période de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée conformément aux articles qui précèdent. Il reçoit aussi une indemnité égale à quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%) ou dix pour cent (10%), selon le cas, du salaire brut gagné pendant l'année en cours.

ARTICLE 22.00 JOURS FERIES ET PAYES

22.01 Tous les salariés ont droit aux jours fériés chômés et payés suivants, en autant qu'ils coïncident avec les jours fériés et payés prévus au décret de la construction:

- vendredi saint;
- lundi de Pâques;
- fête nationale (St-Jean-Baptiste);
- confédération;
- fête du travail;
- Action de Grâces;
- un congé mobile devant être pris à un temps convenant mutuellement à l'employeur et l'employé.

22.02 JOURS FERIES PAYES REPORTES

Advenant que l'un ou l'autre des jours fériés payés plus haut mentionnés ne coïncide pas avec un jour férié et payé prévu au décret de la construction, il est reporté à une date prévue audit décret ou, si aucune autre date n'est prévue au décret, à une date convenue entre les parties.

22.03 DROIT AU CONGE

Pour bénéficier des jours fériés et payés, tout salarié doit travailler l'un des deux jours ouvrables qui précèdent et l'un des deux jours ouvrables qui suivent le jour férié et payé, à moins que cette absence des jours ouvrables précédant et suivant soit due à une interruption en tout ou en partie des opérations, à une absence permise par la convention ou par l'employeur.

Cependant, si les opérations sont interrompues en tout ou en partie, depuis plus de trente jours avant la fête, le salarié n'a pas droit au paiement de son congé férié.

22.04 REMUNERATION

Pour un jour férié payé, l'employeur paie l'équivalent d'une journée régulière de travail tel que déterminé à la convention.

ARTICLE 23.00 CONGES SPECIAUX

23.01 Tout salarié qui a acquis son ancienneté a droit, sans perte de salaire, aux congés suivants:

A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant: quatre jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement.

A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur: trois jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement.

A l'occasion du décès du père ou de la mère de son conjoint, de son beau-frère ou de sa belle-soeur: le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour ouvrable.

23.02 Le salarié doit avertir l'employeur le plus tôt possible et il doit fournir sur demande une preuve établissant que les congés utilisés ont servi à ces fins.

ARTICLE 24.00 ASSURANCE COLLECTIVE

24.01 L'employeur et le syndicat conviennent de maintenir un plan d'assurance collective pour la durée de la convention dont les différentes modalités seront déterminées par entente entre eux.

24.02 La contribution de l'employeur à la prime d'assurance collective est la suivante:

soit 5,50 \$ par semaine sur 52 semaines.

- 24.03 L'employeur retient de la paie hebdomadaire du salarié la contribution de ce dernier au régime d'assurance collective.
- 24.04 Lorsqu'un salarié est mis à pied pour manque de travail, l'employeur s'engage à continuer de payer au complet la prime d'assurance collective et à lui retenir le montant ainsi payé lorsqu'il travaille au moins quatre jours par semaine.

ARTICLE 25.00 MESURES DE SECURITE

25.01 PRINCIPE GENERAL

Il incombe à l'employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par la loi de la province et les règlements passés en vertu d'icelle, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité des salariés.

- 25.02 Le syndicat convient de coopérer avec l'employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail.

25.03 ACCESSOIRES DE SECURITE

Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et d'accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement.

25.04 ACCIDENTS DE TRAVAIL

Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux du travail, il est secouru immédiatement et tout salarié peut faire le nécessaire pour aider le blessé. Des dispositions immédiates sont prises pour faire transporter le blessé chez un médecin ou à l'hôpital, si son état l'exige.

- 25.05 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat, avant de quitter son travail.
- 25.06 Tout salarié subissant une blessure légère, soit égratignure, coupure, etc., doit se présenter pour pansement immédiatement au préposé aux premiers soins. Celui-ci demande le médecin s'il le juge nécessaire.
- 25.07 Dans tous les cas où un salarié est victime d'un accident de travail, l'employeur doit lui fournir le médecin de son choix, si possible, dès qu'il est en état de faire connaître ce choix et qu'il juge à propos d'user de ce privilège.

25.08 PREMIERS SECOURS

L'employeur doit organiser et maintenir un service de premiers secours pour ses salariés qui subissent des accidents. Ce service de premiers secours doit être en conformité avec les dispositions de la loi.

25.09 COMITE DE SECURITE COLLECTIVE

Les parties s'engagent à former un comité paritaire de sécurité composé d'un nombre égal (trois membres) de représentants de chacune des parties.

Le comité se réunit au moins une fois par mois.

Les réunions se tiennent en dehors des heures régulières de travail, et sont payées à taux simple.

Les fonctions du comité sont:

- a) d'appliquer le programme existant de prévention de formation et d'information; ce programme existant est celui qui a été porté à la connaissance de la partie syndicale avant la signature de la présente convention collective, laquelle, après l'avoir analysé, en accepte la teneur; les parties déclarent ce programme comme étant celui qui est mis en vigueur.

- b) de choisir les moyens et équipements de protection individuelle.

En cas de désaccord, le litige est soumis immédiatement par l'une ou l'autre des parties à la Commission de santé et sécurité au travail.

L'employeur fournira l'équipement nécessaire pour assurer la sécurité de tous les salariés, à savoir:

- a) casques de sécurité;
- b) masques pour la poussière;
- c) gants, à concurrence de deux paires par année;
- d) coupe-son pour les salariés, lorsque nécessaire;
- e) une paire de bottines de sécurité pour chaque salarié. Cette paire de bottines est remplacée chaque année par la suite, à la date anniversaire, à la condition que le salarié ait travaillé un minimum de douze cents heures. Si le salarié n'a pas travaillé douze cents heures, les heures qu'il a accumulées s'additionnent aux heures des années suivantes pour former un total de douze cents heures.
- f) un habit de travail (surtout) utilisé par celui qui effectue de la soudure;

Tous les vêtements et équipements mentionnés plus haut continuent d'appartenir à l'employeur et tout salarié doit rapporter le vêtement ou l'équipement fourni pour obtenir un remplacement.

ARTICLE 26.00 DISPOSITIONS GENERALES

- 26.01 L'employeur doit aménager des chambres de toilette, conformément à la loi des établissements industriels et commerciaux ainsi qu'un endroit pour remiser leur linge. L'entretien de ces lieux est à la charge des salariés.

- 26.02 Lorsqu'un camion se brise durant le travail et qu'il doit être conduit à l'atelier de réparation et au garage, l'employeur s'efforce de fournir au chauffeur dudit camion un autre camion ou il essaie de lui donner un autre travail à exécuter pendant que son camion est en réparation.
- 26.03 Le chauffeur de camion doit à la demande de l'employeur nettoyer l'intérieur et l'extérieur du malaxeur et de son camion, aider au chargement du ciment spécial en sac, et en cas de bris, faire tout autre travail qui lui est demandé.
- 26.04 L'employeur doit mettre à la disposition des salariés un terrain de stationnement avec prises de courant, mais ceux-ci ne peuvent entrer leur véhicule dans le garage de la compagnie.
- 26.05 L'employeur s'engage à couvrir par une assurance contre le vol avec effraction les outils de mécaniciens.

ARTICLE 27.00 DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

- 27.01 La convention est en vigueur à compter de sa signature et se termine le 10 mars 1987.
- 27.02 A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent et sont appliquées sans préjudice à toutes les stipulations contraaires de la future convention collective sous réserve de l'exercice des droits à la grève et au lock-out.

27.03 Aucune disposition de la présente convention n'est rétroactive, sauf que les salariés au service de l'employeur à la signature des présentes ont droit à la différence entre le salaire apparaissant à l'annexe "B" de la convention comme en vigueur à la signature et celui reçu pour les heures effectivement travaillées pendant la période courant du 11 mars 1984 à la date des présentes. Cette différence est payée au taux régulier pour les quarante-quatre premières heures de travail effectuées au cours d'une semaine donnée et à taux et demi pour les heures supplémentaires.

27.04 Pour les fins des griefs présentement en suspens, les parties conviennent que le texte de la convention précédente s'applique.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A CHICOUTIMI, ce 21ième jour du mois d'août 1984.

BETONNIERES D'ARVIDA INC.

Rose Lelavette
TEMOIN.

PAR: Réal Guerin

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE, LOCAL 791 (F.T.Q.)

Rose Lelavette
TEMOIN.

PAR: Gaston Lavoie

PAR: Ronald Morin

(D#18)

A N N E X E "B"

ECHELLE DE SALAIRE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>A LA SIGNATURE</u>	<u>11 mars 1985</u>	<u>11 mars 1986</u>
conducteur camion malaxeur	11,31 \$	11,87 \$	12,46 \$
conducteur chargeur et tracteur	11,31 \$	11,87 \$	12,46 \$
opérateur déchargeur ciment en vrac	11,31 \$	11,87 \$	12,46 \$
journalier déchargeur ciment en vrac	11,09 \$	11,64 \$	12,22 \$
mécanicien cl. 1	11,72 \$	12,30 \$	12,91 \$
mécanicien cl. 2	11,52 \$	12,09 \$	12,69 \$
mécanicien-soudeur	11,52 \$	12,09 \$	12,69 \$
brasseur (aide)	11,38 \$	11,94 \$	12,53 \$

LETTRE D'ENTENTE

Jonquière, le 21 août 1984

Union des Opérateurs de Machinerie
Lourde, local 791 (F.T.Q.)
8350, boul. St-Michel
MONTREAL, Québec
H1Z 4G3

A l'attention de M. Normand Laverdure,
agent d'affaires, négociateur

Objet: Bétonnières d'Arvida Inc.
Almamix Cie Ltée
Pic Construction Co. Ltée

Monsieur,

Nous confirmons par la présente que la contribution de l'employeur au plan d'assurance collective prévue à la clause 24.02 (présentement de 5,50 \$/sem. sur 52 semaines) sera augmentée, le cas échéant, d'un montant égal à la ristourne que la Commission d'Assurance-Chômage a pu verser à l'employeur durant la dernière année, en rapport avec l'enregistrement du plan, au prorata de la participation des salariés.

Nous espérons le tout à votre satisfaction et vous prions de nous croire,

Vos tout dévoués,

BETONNIERES D'ARVIDA INC.
ALMAMIX CIE LTEE
PIC CONSTRUCTION CO. LTEE

PAR:


REAL RIVERIN, président

LETTRE D'ENTENTE

Jonquière, le 21 août 1984

Union des Opérateurs de Machinerie
Lourde, local 791 (F.T.Q.)
8350, boul. St-Michel
MONTREAL, Québec
H1Z 4G3

A l'attention de M. Normand Laverdure,
agent d'affaires, négociateur

Objet: Bétonnières d'Arvida Inc.
Almamix Cie Ltée
Pic Construction Co. Ltée

Monsieur,

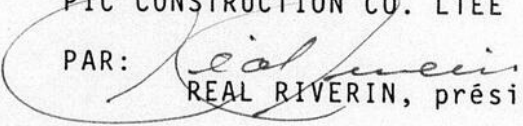
Nous confirmons par la présente que les salariés à notre emploi à la date des présentes et qui ont travaillé durant la période du 11 mars 1983 au 10 mars 1984 toucheront un montant forfaitaire équivalent à 0,30 \$ pour chaque heure effectivement travaillée par eux durant cette période.

Nous espérons le tout à votre satisfaction et vous prions de nous croire,

Vos tout dévoués,

BETONNIERES D'ARVIDA INC.
ALMAMIX CIE LTEE
PIC CONSTRUCTION CO. LTEE

PAR:


REAL RIVERIN, président