2400;17 PM 1:54

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue entre

Lafarge Canada inc.
(ci-après appelé «l'Employeur»)

et

Le Syndicat des opératrices et opérateurs de bétonnières
Du Grand Montréal - CSN
Section Saint-Rémi
(ci-après appelé «le Syndicat»)

FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

2017 – 2019

TABLE DES MATIÈRES

DÉFINITION 1
ARTICLE 1 - JURIDICTION 1
ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2
ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION 2
ARTICLE 4 - DROITS MUTUELS 2
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE 3
ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION 4
ARTICLE 7 - LIBÉRATIONS SYNDICALES 4
ARTICLE 8 - AVIS SYNDICAUX 5
ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS 6
ARTICLE 10 - SALAIRES 8
ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ 8
ARTICLE 12 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ 10
ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES 12
ARTICLE 14 - PRIME 12
ARTICLE 15 - MINIMUM DE PAIE 13
ARTICLE 16 - PAIEMENT DE SALAIRE 14
ARTICLE 17 - ARTICLES NÉCESSAIRES AU TRAVAIL 14
ARTICLE 18 - ASSURANCE-GROUPE 14
ARTICLE 19 - AUTRES CONDITIONS 15
ARTICLE 20 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE / FERMETURE 17
ARTICLE 21 - PÉRIODE DE REPOS 18
ARTICLE 22 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE 18
ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 18
ARTICLE 24 - HEURES DE TRAVAIL 20
ARTICLE 25 - BIEN-ÊTRE, SANTÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ 22
ARTICLE 26 - VACANCES 23
ARTICLE 27 - TRANSPORT 23
ARTICLE 28 - CONGÉS SOCIAUX 23
ARTICLE 29 - DIVERS 25
ARTICLE 30 - TAUX DE SALAIRE ET BÉNÉFICES MARGINAUX 25
ARTICLE 31 - DURÉE 26
ANNEXE « A » TAUX DE SALAIRES 28
ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ 29
ANNEXE «C » RÉGIME DE RETRAITE DE L'USINE SAINT-RÉMI) 30
ANNEXE « D » AFFICHAGE DE POSTE 31
ANNEXE « E » ASSURANCES COLLECTIVES 32

DÉFINITION

Mise à pied

Terminaison provisoire du contrat de travail d'un salarié en résultat du mécanisme prévu par la clause 12.08 de la présente convention collective.

Le mécanisme de mise à pied s'effectue lorsque le manque de travail excède trente (30) jours ouvrables.

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec à l'égard du Syndicat des opératrices et opérateurs de bétonnières du Grand Montréal – CSN, Section Saint-Rémi.

1.02 L'Employeur peut, pour des raisons particulières, de temps à autre, recourir à des sous-traitants y compris les salariés de toute autre division ou compagnie appartenant à Lafarge Canada inc. au 104, boulevard Saint-Rémi, Saint-Rémi pourvu qu'une telle décision :

a) N'entraîne ni la mise à pied, ni la rétrogradation, ni la réduction de la semaine de travail d'aucun salarié régi par la présente convention collective;

b) N'empêche le rappel au travail d'un salarié en disponibilité;

c) N'entraîne aucune diminution de salaire à cause de transfert à des postes comportant des salaires moindres ou des conditions de travail moins favorables;

d) Ne produise alors aucune réduction du travail supplémentaire jusque-là normalement effectué par les salariés de l'unité de négociation;

e) En tenant compte de ce qui précède, l'Employeur convient que, s'il a en disponibilité des salariés qualifiés et possède en disponibilité l'outillage et les services nécessaires pour accomplir dans le temps requis tout travail régi par la convention, ledit travail est exécuté par des salariés régis par la convention collective;

f) N'entraîne aucune réduction des effectifs;

g) L'utilisation des sous-traitants effectuant du travail appartenant à l'unité de négociation est limitée à deux cents (200) jours de travail régulier par opérateur au cours d'une année civile;

h) L'Employeur soumet selon les dispositions de l'article 1.05 la liste des sous-traitants à la réunion du comité de relations de travail suivant la fin du trimestre.

Advenant le cas où un sous-traitant effectue plus de deux cents (200) jours de travail régulier appartenant à l'unité de négociation, l'Employeur crée un poste d'opérateur de bétonnière supplémentaire, dans les quinze (15) jours suivants.

Le poste ainsi créé est pourvu selon les dispositions de la convention collective.

1.03 Toute personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit pas accomplir de tâches ordinairement exécutées par les salariés qui en font partie, sauf aux fins d'entraînement ou en cas d'urgence où la sécurité des salariés ou les biens de l'Employeur sont en péril.

1.04 a) Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application des paragraphes 1.02 ou 1.03 constitue un grief qui peut être soumis à la troisième (3e) étape.

b) Le fardeau de la preuve quant au grief ci-dessus incombe à l'Employeur.

1.05 Une fois par trimestre, l'Employeur remet au Syndicat la liste des sous-traitants qui ont effectué du travail appartenant à l'unité de négociation. Cette liste comporte, le nom des sous-traitants, le nom des salariés, les clients desservis et le nombre d'heures.

1.06 Selon les besoins opérationnels, l'Employeur remplace les salariés qui quittent le service sur une base permanente (retraite, départ volontaire ou congédiement confirmé).

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2.01 La présente convention collective a pour objet de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et les salariés qu'il régit, de déterminer des conditions de travail équitables et de prévenir ou régler tout grief qui pourrait survenir entre les parties.

2.02 L'Employeur traite ses salariés sans discrimination que ce soit à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social, de son appartenance politique, de son aspect physique ou de son sexe.

ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION

3.01 Les dispositions de cette convention collective sont lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause qui est ou qui devient contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraîne pas la nullité de la convention collective, mais seulement de ladite clause qui est alors considérée comme non existante. Les modifications nécessaires sont précisées dans une lettre d'entente conventionnée entre les parties.

ARTICLE 4 - DROITS MUTUELS

4.01 a) L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, au nom des salariés couverts par la convention collective, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail suivant les dispositions de la convention collective.

b) Aucune entente particulière avec les salariés n'est valable à moins que le Syndicat en soit l'agent négociateur et qu'elle soit encadrée dans une lettre entente.

4.02 Droits de la direction

Les droits de diriger et d'administrer comme elle l'entend le cours de ses opérations relèvent de l'Employeur et ses droits ne sont limités que par les dispositions de cette convention collective.

4.03 Tout grief ou mésentente résultant d'une décision prise par l'Employeur relativement aux conditions de travail, de salaire et/ou des conditions non prévues dans cette convention collective ou à la modification d'une condition de travail, le grief ou la mésentente peut être soumis à la procédure de règlement de griefs.

4.04 a) Les avantages, droits et privilèges existant avant la signature de la convention collective, qui ne sont pas modifiés dans cette convention collective, ne peuvent l'être sans le consentement écrit du Syndicat, sauf si autrement prévu dans la présente convention collective.

b) Les parties conviennent qu'aucun nouveau droit, avantage ou privilège ne peut être acquis par un ou plusieurs salariés, après la signature des présentes, sauf s'il y a entente écrite à cet effet entre les parties.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que tous les salariés actuels doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres du Syndicat pour toute la durée de la présente convention collective.

5.02 Tout nouveau salarié couvert par la présente convention collective doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pendant la durée complète de la présente convention collective.

5.03 Au cas où un salarié négligerait de devenir membre, le Syndicat a le droit d'exiger immédiatement et sans délai que tel salarié ne soit pas engagé ou remercié de ses services.

5.04 Tout salarié assujetti aux présentes doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser par écrit l'Employeur à prélever chaque semaine sur sa paie la cotisation syndicale telle que fixée par le Syndicat, ainsi que toute cotisation spéciale et le droit d'entrée s'il y a lieu.

Ces montants ainsi perçus par l'Employeur sont remis au trésorier du Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit lesdits prélèvements.

5.05 L'Employeur n'est pas tenu, en vertu des clauses 5.01 et 5.02 de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a exclu de ses rangs sauf s'il refuse de remplir ses obligations d'ordre monétaire envers le Syndicat et sauf dans les cas prévus à l'article 63 du Code du travail.

5.06 Le Syndicat fait signer le salarié à l'embauche et celui-ci devient membre suivant les dispositions de la convention collective.

5.07 Les cotisations déduites au cours d'une année sont inscrites sur les formules T4 et Relevé 1 de déclaration du revenu aux fins d'impôt. Lesdites formules sont remises aux salariés, dans la mesure du possible, au plus tard le 28 février de chaque année.

ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION

6.01 a) L'Employeur reçoit dans ses bureaux, sur rendez-vous, deux (2) officiers du Syndicat ou délégués et le conseiller syndical pour les négociations. L'Employeur reçoit dans ses bureaux, sur rendez-vous, un (1) officier du Syndicat ou délégué et le conseiller syndical pour le règlement des griefs ou toute autre mésentente.

b) Un (1) délégué ou officier syndical doit assister le salarié dans la discussion de son grief avec l'Employeur, conformément à la procédure de griefs.

c) S'il est nécessaire pour le délégué syndical ou officier syndical de s'occuper d'un grief ou de vérifier l'application de la convention collective pendant les heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire, mais il doit au préalable avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, laquelle ne peut lui être refusée sans raison valable et sérieuse.

d) Le délégué ou officier syndical qui rencontre l'Employeur en vertu de 6.01.a) ne peut être pénalisé ni perdre du salaire qu'il aurait gagné autrement s'il n'avait pas rencontré l'Employeur, et ce, pour toute la journée.

ARTICLE 7 - LIBÉRATIONS SYNDICALES

7.01 a) L'Employeur convient d'accorder, à la demande du Syndicat, un congé sans solde à un salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de libéré.

b) Le salarié concerné doit aviser l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance et la période de libération doit être d'au moins un (1) mois.

c) Le salarié libéré continu durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour il reprend son ancienne occupation.

d) Un poste qui devient vacant à la suite d'une telle libération doit préciser dès l'affichage le caractère temporaire de ladite vacance. Avant son départ, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant si l'Employeur y voit la nécessité.

7.02 a) <u>Congé sans solde</u>

Tout salarié, maximum deux (2) personnes désignées par le Syndicat pour accomplir une fonction syndicale, notamment, les formations et les participations aux instances du mouvement FIM – CSN, reçoit de l'Employeur un congé sans solde pour la durée de telle fonction pourvu qu'un avis écrit de vingt-quatre (24) heures indiquant de quelle fonction il s'agit et sa durée, soit donné au directeur des opérations ou, en son absence, à son remplaçant autorisé. Les parties s'entendent pour discuter les cas d'urgence.

b) Tout salarié qui s'absente de son travail sans solde en vertu des dispositions prévues à 7.02 a) et à 7.03 continue de recevoir son salaire et autres bénéfices comme s'il était au travail. L'Employeur facture le Syndicat des sommes ainsi versées par lui et il peut, s'il le désire, se rembourser à même le chèque mensuel de cotisations syndicales.

c) L'Employeur octroie une banque de libération syndicale d'une (1) heure par mois sans perte de salaire pour affaire syndicale. Pour obtenir une libération syndicale, le Syndicat doit au préalable aviser l'Employeur ou son représentant trois (3) jours à l'avance, par écrit, en y indiquant le nom du salarié et les dates requises. Dans un cas d'urgent, une telle libération est accordée dans les vingt-quatre (24) heures de la demande.

Pas plus de deux (2) représentants du syndicat sont libérés en même temps.

7.03 a) À l'occasion de la négociation et des séances de conciliation pour le renouvellement de la convention collective, l'Employeur libère deux (2) salariés nommés par le Syndicat pour la journée complète, et ce, pour chaque séance. Pour chacune des séances, l'Employeur paie aux salariés neuf (9) heures par jour au taux applicable ou les heures du suivant sur la liste d'ancienneté au taux applicable.

b) Préparation

L'Employeur accorde également, un permis d'absence à deux (2) salariés, aux mêmes conditions prévues à la présente, pour une (1) journée afin de préparer le projet de renouvellement de la convention collective.

7.04 a) L'Employeur reconnaît un comité de relations de travail (CRT) composé de deux (2) membres de l'exécutif syndical et de deux (2) représentants de l'Employeur.

b) Les parties peuvent, chacune, s'adjoindre d'une personne de l'extérieur.

Le rôle du comité de relations de travail est de discuter de sujets en matière de convention collective, de griefs et de problèmes d'intérêt commun.

c) Les rencontres du comité de relations de travail sont tenues au moins (1) fois par trois (3) mois ou au besoin à la demande d'une des parties. Ces rencontres se tiennent au cours des heures normales de travail.

d) Les membres du comité sont libérés du travail sans perte de salaire pour toutes les rencontres du CRT, incluant une période de préparation préalable d'une (1) heure.

Pour le salarié qui travaille sur le quart de soir, de nuit ou de fin de semaine, il a le choix entre la rémunération au taux applicable ou d'écourter son quart de travail d'une durée égale à la préparation et la rencontre.

e) Les sujets sont mis à l'ordre du jour par l'une ou l'autre des parties et doivent être communiqués au moins une (1) semaine à l'avance (sauf en cas d'urgence).

f) Le comité peut, par consensus, libérer, sans perte de salaire, un salarié concerné par un grief afin d'entendre sa version.

ARTICLE 8 - AVIS SYNDICAUX

8.01 L'Employeur fournit au Syndicat, aux fins d'activités syndicales, un tableau d'affichage. Ce tableau est sous clé et les clés sont remises aux représentants du Syndicat. Ce tableau est d'une grandeur raisonnable et sert spécifiquement aux communiqués du Syndicat pour ses membres.

Le Syndicat remet à l'Employeur une copie de tout avis, document ou directive s'adressant à l'ensemble des salariés avant de les afficher.

8.02 L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage, dans tous ses établissements dans des endroits convenables et faciles d'accès.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS

9.01 Tout grief ou mésentente qui survient entre l'Employeur et le Syndicat ou le salarié est réglé dans le plus court délai possible et suivant la procédure ci-après établie :

Lorsqu'une mésentente survient, le salarié accompagné de son représentant syndical doit discuter avec son supérieur immédiat pour tenter de trouver une solution satisfaisante avant de soumettre un grief.

Premièrement

Le salarié concerné, et le représentant du Syndicat, soumet le grief directement au directeur de l'usine ou son remplaçant dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance qu'il en a eue, celui-ci à dix (10) jours ouvrables pour répondre audit grief.

Deuxièmement

À défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables suivants la réponse de l'employeur, le Syndicat soumet le grief par avis écrit au directeur des ressources humaines et des relations de travail ou au directeur des opérations, qui a dix (10) jours ouvrables pour donner une réponse audit grief.

Troisièmement

À défaut d'un règlement, le Syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables suivants, donner un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage.

9.02 À la demande d'une partie, une rencontre entre le comité de relation de travail (syndicat/employeur) doit être tenue pour discuter de l'affaire, cette rencontre est tenue sur les heures normales de travail, sans perte de salaire (et privilège) ou payée au taux applicable si en dehors des heures normales de travail.

Dans le cas d'une telle demande, le délai du Syndicat pour l'avis du recours à l'arbitrage est prolongé de quinze (15) jours ouvrables.

9.03 Toutes décisions, constatées par écrit, que peuvent prendre le Syndicat et l'Employeur, à l'une ou l'autre des étapes de la procédure du règlement des griefs sont finales, exécutoires et lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés. Toute décision vaut comme si elle avait été rendue par un arbitre et peut être traitée comme telle.

9.04 Les samedi, dimanche, jours fériés et les vacances autorisées ne sont pas calculés comme « jour ouvrable ».

9.05 a) Un grief, de quelque nature qu'il soit, peut être présenté pour et au nom d'un ou plusieurs salariés, la procédure de griefs collectifs étant établie afin de simplifier la procédure et d'éviter les répétitions;

b) Un grief de nature continuelle peut être présenté une fois et vaut pour toutes les autres présumées violations subséquentes, si l'Employeur et le Syndicat en conviennent ainsi.

9.06 L'arbitre est maître de la procédure et doit juger selon les règles prévues au Code du travail. Ses décisions sont finales et sans appel.

9.07 L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier, écarter aucune des clauses de cette convention collective ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre cette décision inconciliable avec les termes de cette convention collective.

9.08 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, il est nommé suivant les dispositions de l'article 100 du Code du travail.

9.09 Cet arbitre est rémunéré au taux prévu par le Code du travail.

9.10 a) Les frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

b) Tout salarié qui, à la demande d'une partie ou à l'initiative de l'arbitre, est convoqué ou assigné à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage peut s'absenter pour autant sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention collective. L'Employeur s'engage à payer aux salariés neuf (9) heures par jour au taux applicable ou les heures du suivant sur la liste d'ancienneté au taux applicable.

9.11 Les parties, d'un commun accord par écrit, peuvent s'éloigner de la présente procédure.

9.12 Une erreur d'écriture dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles aux paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendées. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

9.13 Dans les cas de toute mesure disciplinaire incluant la rétrogradation, suspension, congédiement, mise à pied, la preuve incombe à l'Employeur.

9.14 Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur s'engage à fournir à ce dernier par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date de réception de la demande, les raisons de toute rétrogradation ou mise à pied.

9.15 Lorsque le grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, le Syndicat peut d'abord faire décider par le tribunal saisi du grief du droit à cette somme d'argent, sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend est soumis pour décision au même tribunal par simple avis écrit adressé à l'arbitre et dans ce cas les autres dispositions du présent article s'appliquent.

ARTICLE 10 - SALAIRES

10.01 a) Les taux de salaire et de classifications en vigueur sont prévus en annexe qui fait partie intégrante des présentes.

b) En cas de modification dans une tâche actuelle ou en cas de création d'une nouvelle tâche au cours de la durée des présentes, les deux (2) parties se rencontrent sans délai pour négocier le salaire et autres conditions de cette tâche. Si une partie croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord dans un délai raisonnable, elle peut recourir à l'arbitrage prévu dans la présente convention.

10.02 a) L'Employeur affecte temporairement à un poste le salarié qui détient le moins d'ancienneté départementale parmi ceux qui satisfont aux exigences normales de ladite affectation, mais pourvu que l'Employeur puisse affecter un salarié de n'importe quel département.

b) Aucun salarié ne peut être contraint à une affectation temporaire à un ou plusieurs postes pour plus de cinq (5) jours ouvrables par trois (3) mois de calendrier.

10.03 Lors d'une affectation temporaire, le salarié reçoit pour toute la journée le taux le plus avantageux de :

a) Son taux normal;

b) Le taux correspondant à l'affectation temporaire, et ce, pendant chacune de ses journées d'affectation.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01 L'ancienneté signifie la date d'entrée en service établie conformément aux règles suivantes :

11.02 Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de travail dans sa fonction au service de l'Employeur excluant toute assignation temporaire ayant une modification de poste. Pendant ladite période d'essai, le salarié est assujetti aux dispositions de la présente convention collective sauf qu'il ne peut recourir à la procédure de griefs dans les cas de mesure disciplinaire, mise à pied, rétrogradation, congédiement et réembauche. Une fois complétée la période ci-dessus mentionnée, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et son ancienneté est calculée à compter de la date de son embauche.

Nonobstant de ce qui précède, l'Employeur doit avoir un processus d'évaluation et de suivi lors de la période d'essai, il doit expliquer et donner le temps nécessaire pour que le salarié s'améliore si un ou des problèmes surviennent lors de cette période. Les problématiques et les correctifs sont clairement exprimés par l'Employeur envers le salarié en essai.

11.03 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les seuls cas suivants lorsque :

1. Il quitte volontairement son emploi;

2. Il est congédié pour une cause juste et suffisante;

3. Il ne se rapporte pas au travail à l'expiration d'un permis d'absence à moins de circonstances incontrôlables;

4. Il est absent de son travail plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé l'Employeur ou sans raison valable;

5. Il ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours après avoir reçu un avis de rappel ordinaire de l'Employeur et un avis personnel écrit et recommandé de l'Employeur, à moins que le salarié pour des raisons graves soit incapable de se présenter au travail dans le délai prescrit et le salarié doit aviser l'Employeur de son intention de revenir dans les trois (3) jours ouvrables après avoir reçu l'avis. Advenant une contestation de la part du salarié, l'Employeur remet au Syndicat une preuve de la réception de l'avis par le salarié;

6. En cas de mise à pied, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les trente (30) mois qui suivent la date de sa mise à pied;

7. Dans le cas de maladie ou d'accident, sauf un accident de travail ou maladie reliée au travail, au service de l'Employeur, si le salarié n'est pas de retour au travail dans les trente (30) mois qui suivent son départ.

11.04 Tout salarié promu à un poste en dehors de l'unité de négociation, continue d'accumuler son ancienneté et conserve tous ses droits pour une période de trois (3) mois. Au-delà de cette période, il perd automatiquement son ancienneté et ses droits et il est considéré comme un nouveau salarié à son retour. Les parties peuvent convenir de prolonger ce délai.

Dans la situation où un salarié revient à un poste à l'intérieur de l'unité de négociation, à sa demande ou à la demande de l'Employeur, ledit salarié ne peut retourner à un poste hors de l'unité de négociation avant un délai de douze (12) mois. Les parties peuvent convenir de prolonger ce délai.

11.05 Tout salarié promu, nommé ou transféré à un poste à l'intérieur de l'unité de négociation peut, pour une raison ou une autre après une période de familiarisation de soixante (60) jours de travail, retourner à sa fonction antérieure, sans préjudice aux droits qu'il avait au moment où il a accepté la promotion, nomination ou transfert.

11.06 Vers la fin d'avril et vers la fin d'octobre, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de ses salariés et aussi à l'afficher dans les endroits en vue en y spécifiant les années de service continues de chacun, la date d'entrée en service, le département dans lequel il travaille ainsi que sa fonction ou occupation habituelle et son taux de salaire. Le salarié a trente (30) jours ouvrables pour y faire corriger toute anomalie.

La liste remise au syndicat comportera en plus, les adresses et numéros de téléphone des salariés.

Le Syndicat remettra les autorisations des salariés pour la transmission de ces renseignements.

11.07 Dans le cas où un chauffeur ne peut compléter sa journée normale de travail en raison d'un bris mécanique du véhicule qui lui a été assigné, celui-ci ne peut déplacer au cours de la journée pendant laquelle survient ledit bris un autre chauffeur de façon à lui permettre de compléter sa

journée normale de travail. Cependant, si tel est le cas, un chauffeur ne peut recevoir moins que huit (8) heures de salaire au taux applicable. L'Employeur peut exiger dans le cas précédent que le salarié accomplisse tout autre travail disponible. Advenant le cas où le salarié refuse de l'accomplir, il perd son droit à toute indemnité à l'exception de la rémunération du travail qu'il a déjà accompli.

Dans tous les cas, s'il y a un véhicule de disponible, il lui est assigné. Malgré ce qui précède, si le véhicule d'un chauffeur est défectueux plus d'un (1) jour ce chauffeur peut déplacer le chauffeur ayant le moins d'ancienneté.

ARTICLE 12 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ

12.01 Principe général

a) Ancienneté générale - L'ancienneté générale d'un salarié signifie la date d'entrée en service à l'entreprise.

b) Dans tous les cas de déplacement de main-d'œuvre, l'Employeur convient d'accorder la préférence au salarié qui satisfait aux exigences normales d'un poste ayant le plus d'ancienneté générale.

c) La preuve qu'un salarié ne satisfait pas aux exigences normales d'un poste incombe à l'Employeur.

12.02 Dans tous les cas de permutation ou de changement de la main-d'œuvre, notamment dans les cas de promotion, transfert, baisse de position, mise à pied pour manque de travail et réembauchage, la préférence est donnée selon l'ancienneté générale, pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

12.03 Dans le cas d'une occupation devenue vacante ou d'une nouvelle occupation, un avis est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables. Une copie de cet avis est remise aux chefs de groupe et au Syndicat afin qu'ils en communiquent le contenu à leurs compagnons de travail.

Les salariés désireux d'obtenir ladite occupation font parvenir à l'Employeur et au Syndicat simultanément, par écrit, sur la formule d'application produite en Annexe « D », leur candidature durant la période d'affichage.

Si le Syndicat n'a pas reçu copie de la formule d'application dans la période d'affichage, l'Employeur ne peut tenir compte de la candidature du salarié en défaut, à moins que le Syndicat omette de dénoncer la situation dans les dix (10) jours suivant l'obtention du poste.

12.04 a) L'Employeur décide de la personne à occuper le poste vacant dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage. La décision de l'Employeur doit alors être communiquée au candidat retenu, aux autres candidats ainsi qu'au Syndicat.

b) Dans tous les cas, le candidat bénéficie d'une période de formation de quarante-cinq (45) heures effectives de travail dans sa nouvelle tâche.

c) Un comité formé d'un représentant de l'Employeur et d'un représentant du Syndicat (nommé par le Syndicat) voit à établir et surveiller de bonnes conditions pour cette période de formation.

12.05 a) Lorsqu'un salarié s'absente pour une période d'au-delà de quatre (4) jours pour cause de maladie, il doit fournir à l'Employeur un certificat médical attestant cette maladie.

b) De plus, un salarié qui est absent de son travail pour raison de maladie doit fournir à l'Employeur un certificat médical attestant de la durée approximative de sa maladie. Il est réinstallé à son occupation habituelle le jour où il retourne au travail ou à la fonction qu'il aurait été appelé à faire, sur présentation d'un certificat médical attestant de son état de santé.

12.06 a) Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ultérieure.

b) Si le salarié, pour des raisons sérieuses, autres que la maladie où l'article 12.05.b) s'applique, ne peut reprendre le travail lors de son rappel, il doit attendre le prochain rappel pour revenir à son poste. Le salarié bénéficie alors d'un délai de quarante-huit (48) heures, dans les cas de force majeure et de cause fortuite, dont la preuve lui incombe. À ce moment, il est réinstallé dans la fonction qu'il aurait été appelé à faire dans les soixante-douze (72) heures de son retour.

12.07 L'Employeur doit, avant d'embaucher un nouveau salarié, fournir aux salariés mis à pied ou sur le point de l'être, du travail pour lequel ils sont qualifiés. S'il y a plus d'un candidat, l'ancienneté générale est le facteur décisif. Le salarié reçoit alors le salaire prévu pour ladite occupation.

Cette disposition ne peut avoir pour effet de priver les salariés choisis, selon le paragraphe précédent, de leur droit de rappel conformément aux règles d'ancienneté.

12.08 <u>Mise à pied et rappel</u>

a) Lorsqu'il y a un manque de travail nécessitant une réduction de personnel, l'Employeur met à pied les salariés ayant accumulé le moins d'ancienneté dans leur classification.

b) Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse tel que spécifié à 12.08.a) par courrier recommandé à la dernière adresse connue du salarié et par appel téléphonique. Advenant une contestation de la part du salarié, lorsque le rappel au travail est fait par appel téléphonique, l'Employeur remet au Syndicat copie du rapport d'enregistrement de l'appel et la preuve de réception du courrier recommandé.

c) Le salarié doit se présenter au travail dans le délai de temps fixé à 11.03.5.

12.09 <u>Conditions générales</u>

L'Employeur s'engage à immatriculer progressivement les camions utilisés par l'unité d'accréditation qui ont été retirés temporairement de la route pour la période hivernale dès que les besoins de la production le justifient.

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 a) L'Employeur a le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du rendement.

b) Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur.

c) Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur pour toute mesure disciplinaire.

d) Tout salarié a le droit d'être accompagné d'un représentant du Syndicat, lors de la remise d'un avis disciplinaire. Si un salarié ne veut pas être accompagné, il doit signer une décharge envers le Syndicat et celle-ci est remise au Syndicat par l'Employeur dans le meilleur délai possible.

13.02 Toute mesure disciplinaire est imposée par écrit avec les raisons qui la motivent. Elle est expédiée par courrier recommandé avec copie au Syndicat et au salarié concerné.

13.03 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Employeur.

13.04 a) Toute mesure disciplinaire est retirée définitivement du dossier du salarié après douze (12) mois des faits reprochés. Aucune desdites mesures dépassant cette période n'est recevable en preuve lors d'un arbitrage de grief.

b) Toute mesure administrative reliée à la conduite de véhicule (loi C 430) demeure au dossier du salarié pour une période de vingt-quatre (24) mois.

13.05 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, d'annuler ou de réduire la mesure disciplinaire en une sanction qu'il trouve juste et raisonnable.

ARTICLE 14 - PRIME

14.01 1. Le salarié affecté à débuter son travail à partir de 15 h reçoit une prime d'un dollar (1 $) par heure travaillée.

2. La prime de quart de soir ou de nuit n'est pas versée à un salarié lorsque celui-ci poursuit son quart de jour.

3. La prime de quart soir/nuit est versée à un salarié pour toute la durée de son quart lorsqu'il est affecté sur un quart de soir ou de nuit.

4. Toutefois, un salarié affecté sur un quart de jour et qui est cédulé avant 6 h reçoit la prime pour seulement les heures travaillées avant 6 h.

14.02 <u>Chauffeur formateur</u>

Un salarié qui, sur une base volontaire, accepte de former un nouveau salarié reçoit une prime d'un dollar et vingt-cinq cents (1,25 $) de l'heure pour le temps consacré à la formation.

ARTICLE 15 - MINIMUM DE PAIE

15.01 Tout salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle ou programmée et qui n'a pas été avisé du contraire au préalable que ses services n'étaient pas requis a droit à une indemnité équivalente à quatre (4) heures de travail au taux applicable.

Le chauffeur appelé au travail le matin même a droit à un minimum de quatre (4) heures au taux applicable si cet appel est pour une (1) journée se situant entre le dimanche et le samedi inclusivement.

15.02 Tout salarié qui se présente au travail un maximum de quinze (15) minutes avant l'heure conventionnelle ou programmée et dont le travail est contremandé avant qu'il ait pu compléter quatre (4) heures de travail a droit à une indemnité jusqu'à concurrence de quatre (4) heures, au taux normal, déduction faite du temps travaillé.

15.03 L'Employeur peut exiger dans les cas précédents que le salarié accomplisse tout autre travail disponible jusqu'à concurrence des quatre (4) heures d'indemnité à moins que le salarié refuse de l'accomplir auquel cas, il perd son droit à toute indemnité à l'exception de la rémunération du travail qu'il a déjà accompli.

15.04 Les paragraphes ci-dessus s'appliquent en tout temps.

15.05 Un salarié rappelé au travail après son départ ou de retour au travail selon des instructions reçues avant son départ a droit à une garantie de travail de quatre (4) heures au taux applicable, si ce travail a lieu en dehors de sa journée ou de sa semaine normale.

15.06 Priorité

Lorsque les besoins opérationnels le justifient, l'Employeur convient d'embaucher des salariés dans l'unité d'accréditation.

À partir du moment où le béton est fabriqué par l'usine de Saint-Rémi, aucun salarié de l'extérieur de l'unité d'accréditation (sous réserve de l'article 1.02 e)) ne peut faire du travail appartenant à l'unité de négociation tant que tous les salariés de l'unité n'ont pas débuté leur quart de travail à défaut de quoi les salariés lésés sont compensés au taux applicable pour le nombre d'heures qu'ils auraient dû travailler.

Lorsque les besoins de la production nécessitent des modifications aux quarts de travail, le répartiteur, en conséquence de ce qui précède, communique par téléphone avec les salariés suivant la liste d'ancienneté, s'il est incapable de joindre un salarié, il appelle le salarié suivant sur la liste d'ancienneté et le salarié qui n'a pu être contacté est réputé non disponible.

15.07 Assignation à l'extérieur

Toute assignation d'un salarié à l'extérieur du centre de Saint-Rémi par location de personnel doit être faite par ancienneté. Le salarié ainsi assigné peut débuter son quart de travail plus tôt que les salariés assignés au centre.

Un salarié qui refuse une assignation à l'extérieur de l'usine de Saint-Rémi ne peut réclamer les heures travaillées d'un salarié qui possède moins d'ancienneté. Advenant le cas qu'il n'y a pas de volontaire, l'employeur assigne les salariés nécessaires par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 16 - PAIEMENT DE SALAIRE

16.01 La paie du salarié est remise aux deux (2) semaines le vendredi matin par dépôt direct. Le relevé des gains et des retenues est remis par la poste dans la même semaine.

S'il y survient une erreur dans la paie d'un salarié, la correction doit être faite le jour de paie suivant.

16.02 Le bulletin de paie comprend les mentions suivantes :

1 - Le nom du salarié;

2 - La date et période de paie;

3 - Traitement régulier (taux du salaire);

4 - Travail supplémentaire;

5 - Les déductions effectuées;

6 - La paie nette;

7 – Le cumulatif des heures supplémentaires;

8 – Le cumul des gains et déductions;

9 – Nombre d'heures normales travaillées;

10 – Le montant du salaire brut;

11 – Le montant des cotisations syndicales;

12 – Le montant versé et retenu pour le régime de retraite.

ARTICLE 17 - ARTICLES NÉCESSAIRES AU TRAVAIL

17.01 L'Employeur foumit gratuitement tous les articles requis par l'exercice des fonctions normales du salarié ou par l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle.

17.02 Pour la tablette informatique fournie à chaque salarié, l'Employeur est responsable de son remplacement en cas d'incident/accident sauf en cas de négligence du salarié, dans ce cas, le remplacement est aux frais du salarié. L'utilisation de cette tablette doit respecter la vie privée des salariés même au travail.

ARTICLE 18 - ASSURANCE-GROUPE

18.01 L'Employeur maintient le régime d'assurance collective déjà établi et en vigueur, comme décrit à l'annexe E.

L'Employeur défraie la totalité des coûts associés à ces garanties.

Lors du retour au travail d'un opérateur de bétonnière en invalidité courte ou longue durée, l'employeur verse à ce dernier un montant équivalant aux prestations hebdomadaires d'invalidité courte durée versée par l'assurance emploi pour les deux (2) semaines de délais de carence prévue par ce régime.

L'Employeur adhère tout nouveau salarié ayant complété la période d'essai et selon les modalités de l'annexe E.

ARTICLE 19 - AUTRES CONDITIONS

19.01 a) Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail, il a droit au paiement de sa journée régulière de travail pour le jour de cet accident; il est transporté aux frais de l'Employeur, si nécessaire.

b) Si un salarié s'absente en cas de maladie, l'Employeur en est avisé normalement une heure (1) avant le début du travail.

c) À la demande d'un salarié qui a été absent du travail pour plus de deux (2) semaines par suite d'un accident qui lui donne droit à des indemnités de la C.N.E.S.S.T., l'Employeur peut lui faire des avances sur le montant de ces indemnités. Ces avances ne doivent pas excéder quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire net et ne peuvent tarder de plus de trente (30) jours, si l'accident est relié à l'exercice des fonctions du salarié. Ces avances n'excèdent pas une période de deux (2) mois et en retour, le salarié signe tout document jugé nécessaire pour assurer à l'Employeur le remboursement de ces avances, en particulier auprès de la C.N.E.S.S.T.

19.02 a) L'Employeur fournit des gants et des lunettes de sécurité à tous les salariés susceptibles d'en avoir besoin de la façon suivante :

1. Lunettes de sécurité.
2. Gants.
3. Lunettes de sécurité : verres correcteurs et monture aux deux (2) ans.

Malgré ce qui précède, l'Employeur continue de remplacer les gants et les lunettes abîmés par le fait du travail lorsque les salariés rapportent ces équipements.

b) Les vêtements ou équipements de sécurité exigés par l'Employeur ou par la loi, sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur. Le salarié signe un document reconnaissant qu'il reçoit ces effets et doit remettre les effets usagés pour en recevoir des neufs. Nonobstant ce qui précède, au lieu de fournir les bottines de sécurité, l'Employeur paie sur présentation d'une preuve d'achat de bottines de sécurité d'une hauteur de huit (8) pouces et plus qui rencontre les normes dûment approuvées (selon ACNOR 2-195-1970) une somme maximale de deux-cent-quatre-vingt-dix dollars (290 $) par année pour l'achat de bottines de sécurité à tout salarié qui a complété cinq-cents (500) heures travaillées dans l'année courante.

c) L'Employeur fournit aux salariés l'uniforme identifié Lafarge ce qui comprend :

- trois (3) pantalons 100% polyester sur mesure par année;
- à tous les deux (2) ans, au choix du salarié, un (1) manteau d'été ou un (1) manteau d'hiver isolé 5 en 1, haute visibilité;
- trois (3) chemises ou t-shirt par année en micro mèche avec poche / haute visibilité.

Un chauffeur a droit à ces privilèges une (1) fois l'an, s'il a complété la période d'essai décrite à l'article 11.02 ou durant tout mois subséquent où il complète la période d'essai décrite à l'article 11.02.

L'Employeur est responsable de la réparation ou du remplacement du manteau d'hiver ou d'été, sauf dans le cas de bris volontaire.

d) Les vêtements et équipements de sécurité sont choisis par l'employeur après consultation avec le comité de santé et sécurité.

19.03 Le salarié est personnellement tenu responsable de la valeur des objets pour lesquels il a signé, sauf dans le cas de perte ou détérioration, survenue par cas fortuit ou force majeure.

19.04 L'Employeur doit munir chacun de ses véhicules de tous les instruments de sécurité que la loi prescrit.

19.05 À moins qu'il prouve que le salarié a été négligent, l'Employeur ne peut tenir ledit salarié responsable d'un accident.

19.06 Il incombe à l'Employeur et au salarié de vérifier tout chargement avant de quitter les lieux de la Compagnie.

19.07 L'Employeur ne peut exiger du salarié qu'il utilise des appareils dont l'état mécanique est défectueux et/ou dangereux, ou des appareils qui ne sont pas adéquatement équipés.

Lorsqu'un salarié s'aperçoit que les appareils dont il doit se servir pour exécuter son travail ne sont pas en bonnes conditions et proprement aménagés, il doit aviser promptement l'Employeur par écrit sur une formule préparée à l'avance par l'Employeur, de toute défectuosité dans l'équipement, appareils ou véhicules, dont il doit se servir.

19.08 Aucun salarié n'est obligé de soulever ou transporter des objets dépassant une pesanteur raisonnable.

19.09 Lorsque l'Employeur est responsable d'une contravention aux Lois provinciales et/ou municipales, l'Employeur paie toute amende signifiée au chauffeur. Si cette contravention exige que le chauffeur se présente à la Cour pendant les heures de travail, le salarié s'absente sans perte de salaire; de plus, l'Employeur doit assumer les frais de transport aller-retour et repas, s'il y a lieu.

Un salarié qui reçoit une contravention alors qu'il est au volant d'un véhicule appartenant à l'Employeur et qui décide de contester cette contravention, se voit payer par l'Employeur les heures perdues, à son taux applicable, pour huit (8) heures, uniquement s'il gagne sa cause.

Un salarié qui reçoit une contravention pour une zone interdite au camion alors qu'il n'y a aucun moyen de la contourner pour effectuer une livraison et si l'Employeur donne l'autorisation de ne pas respecter cette zone, dans ces cas, l'Employeur défraie l'amende.

19.10 a) Les chauffeurs de camion ne sont pas responsables de bris occasionnés par défaut mécanique.

b) Dans chacun des camions, il doit être indiqué, à la vue des chauffeurs, la hauteur dudit camion.

19.11 Un équipement de pluie adéquat est fourni par l'Employeur aux salariés lorsque c'est nécessaire.

19.12 Perte de permis de conduire

1. Tout salarié dont le permis est suspendu, modifié ou révoqué doit en informer l'Employeur immédiatement.

2. L'Employeur, le Syndicat et le chauffeur conviennent d'analyser les possibilités de replacement du salarié dans son unité d'accréditation pour une durée maximale de quinze (15) mois.

3. Dans le cas où un salarié ne peut être replacé, un congé sans solde d'une durée maximale de quinze (15) mois lui est accordé pour la durée de la perte de son permis de conduire.

4. Lorsque ledit salarié récupère son permis à l'intérieur d'une période de quinze (15) mois, celui-ci est réinstallé dans sa classification d'origine.

5. Dans le cas de récidive, le dossier dudit salarié est évalué conjointement par l'Employeur et le Syndicat.

   Le salarié doit collaborer pour appliquer les solutions déterminées conjointement par l'Employeur et le Syndicat (PAE et autres).

6. Un salarié a l'obligation d'informer son superviseur des contraventions reçues alors qu'il est au volant d'un véhicule appartenant à l'Employeur, et ce, dans les meilleurs délais.

ARTICLE 20 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE / FERMETURE

20.01 Tous les salariés déplacés d'une façon permanente dû à un changement technologique conservent leur taux de salaire alors en vigueur jusqu'au moment où celui-ci et le taux de leur nouvelle classification deviennent égaux grâce aux augmentations contractuelles; par la suite, les salariés reçoivent les taux prévus pour leur nouvelle classification.

20.02 L'Employeur informe le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance lorsqu'il effectue des changements technologiques susceptibles de réduire la main-d'œuvre ou d'entraîner une fermeture partielle ou totale d'usine ou de modifier sensiblement les conditions de travail des salariés.

20.03 Les parties doivent alors se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter de ces changements, en tenant compte des clauses se rapportant à l'application de l'ancienneté; ainsi qu'au remplacement et/ou recyclage des salariés touchés par les susdits changements, s'il y lieu.

L'Employeur paie les frais pour des cours de formation qu'il juge nécessaires suite à un changement technologique. Le salarié doit fournir une attestation à l'effet que ces cours sont suivis régulièrement.

20.04 Dans les cas ci-dessus prévus ainsi que de fermeture définitive, totale ou partielle d'un plan (usine), le salarié a le droit de déplacer tout salarié du même plan (usine) qui détient une ancienneté générale inférieure à la sienne, pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

20.05 Tout salarié licencié ou mis à pied qui ne peut être recyclé ou reclassé ou dont on ne peut maintenir l'emploi comme prévu au présent article a droit à une indemnité d'une (1) semaine de salaire pour chaque année complète d'ancienneté. De plus, les salariés licenciés définitivement, ayant vingt (20) ans et plus d'ancienneté au moment de la fermeture, ont droit à une indemnité additionnelle équivalant à une (1) semaine de salaire pour chaque année complète d'ancienneté. Dans tous les cas, l'indemnité maximale globale ne peut excéder vingt-six (26) semaines.

ARTICLE 21 - PÉRIODE DE REPOS

21.01 L'Employeur accorde deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune, par journée de travail, l'une vers le milieu de la première moitié de la journée de travail et l'autre vers le milieu de la deuxième moitié de la journée de travail, le tout de façon à ne pas nuire aux opérations en cours.

Dans tous les cas, le chauffeur doit avertir le répartiteur du début et de la fin de sa période de repos, laquelle est déterminée par l'Employeur. Le salarié doit toujours attendre la confirmation par le doseur-répartiteur avant de prendre sa période de repos.

21.03 Si un salarié travaille plus de dix (10) heures dans la même journée, excluant le temps prévu à la convention collective pour les périodes de pauses et de repas, il reçoit une indemnité de douze dollars et cinquante cents (12,50 $) comme indemnité de repas.

ARTICLE 22 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

22.01 Les annexes et lettres d'entente ci-jointes ou à intervenir entre les parties font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

23.01 a) Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

1. le Jour de l'An;
2. le lendemain du Jour de l'An;
3. le Vendredi saint;
4. le lundi de Pâques;

5. la fête des Patriotes;
6. la Saint-Jean-Baptiste;
7. la fête du Canada;
8. la fête du Travail;
9. l'Action de grâces;
10. la veille de Noël;
11. le jour de Noël;
12. le lendemain de Noël;
13. la veille du Jour de l'An.

b) Les congés coïncidant avec ceux prévus au Décret de l'industrie de la construction sont observés le même jour que dans ladite industrie.

23.02 Le paiement de ces jours fériés et chômés est inclus dans le pourcentage total des bénéfices marginaux.

23.03 Tout salarié requis de travailler l'un de ces jours fériés et chômés est payé au taux régulier majoré de cent pour cent (temps double).

23.04 Les salariés qui travaillent sur un quart doivent terminer leur journée de travail ayant débuté la veille avant que ne commence leur jour férié et chômé.

23.05 <u>Fermeture hivernale</u>

a) La période s'étendant du 24 décembre au 2 janvier inclusivement est appelée « période de fermeture hivernale ».

b) Si l'Employeur requiert les services de certains salariés durant cette période, il doit l'offrir aux salariés par ordre d'ancienneté générale. Si l'Employeur ne reçoit pas de réponse(s) favorable(s), il peut appeler au travail le(s) salarié(s) en commençant par le moins ancien parmi ceux apparaissant sur la liste de paie active immédiatement avant ladite période; ceux-ci ne peuvent refuser.

c) Le travail exécuté durant cette période est rémunéré de la façon suivante :

1. Taux double (200 %) pour les jours apparaissant à 23.01;
2. Taux normal pour tous les autres jours.

d) Si l'Employeur demande à certains salariés de demeurer en disponibilité durant cette période, il leur verse une allocation équivalente à cinq (5) heures au taux normal par jour de disponibilité.

ARTICLE 24 - HEURES DE TRAVAIL

24.01 Aux fins de la présente convention collective, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures et cette dernière est modifiée en conformité avec la Loi sur les normes de travail, répartie du lundi au vendredi inclusivement.

24.02 a) Avant de faire exécuter du travail en temps supplémentaire, l'Employeur peut faire compléter la semaine régulière de travail des autres opérateurs de bétonnières qui n'ont pas encore complété leur semaine régulière de travail.

b) Tout travail exécuté au-delà de la semaine normale de travail est considéré comme des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires exécutées en plus de la semaine normale de travail sont rémunérées à temps et demi (150 %).

c) Tout travail exécuté à la demande de l'Employeur au-delà de dix (10) heures par jour pour tous les salariés ou au-delà de la semaine normale de travail est considéré comme des heures supplémentaires et est rémunéré à temps et demi (150 %) du taux horaire normal.

d) Pour les besoins des opérations, il est expressément entendu entre les parties que l'Employeur peut exiger que le travail se poursuive après la semaine normale de travail ou après dix (10) heures de travail exécutées à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures. Dans l'éventualité de manque de salariés volontaires, les heures supplémentaires sont obligatoires pour les salariés qui détiennent le moins d'ancienneté pourvu que le nombre d'heures respecte les limites fixées par la loi.

24.03 a) Tout travail exécuté le samedi est rémunéré à temps et demi (150 %).

b) Tout travail exécuté le dimanche ou un jour de fête est rémunéré à temps double (200 %).

24.04 Les heures supplémentaires sont réparties équitablement entre les salariés d'une même classification et exécutant le même genre de travail.

L'Employeur convient de donner au Syndicat, dans les sept (7) jours qui suivent la fin de chaque mois, la liste de distribution des heures supplémentaires, pour les salariés qui en ont effectué durant le mois écoulé et de faire l'affichage de ladite liste dans tous les lieux de travail.

24.05 L'Employeur ne peut changer les horaires de travail ci-dessus prévus. Pour l'instauration et/ou le changement de tout autre équipe ou quart de travail ainsi que ceux ci-après prévus, il doit y avoir entente écrite avec le Syndicat.

24.06 a) Tout salarié bénéficie d'une période non rémunérée d'une demi-heure (½) pour son repas. L'Employeur peut réduire à vingt (20) minutes, sans perte de salaire, la période de repas.

b) Au choix de l'Employeur et avec le consentement du salarié, la période de repas peut être réduite de quinze (15) minutes, sans perte de salaire. Dans un tel cas, il lui est payé en plus une demi- heure (½) au taux applicable.

c) Le répartiteur fixe le repas du salarié vers le milieu de la journée normale de ce dernier et il coordonne les périodes de repas des salariés de façon à ce que le début de la période de repas se situe entre 11 h et 13 h. Pour les salariés dont le quart de travail débute à 10 h, la période de repas se situe entre 13 h 30 et 15 h 30. Si ce délai n'est pas observé, il est

accordé au salarié pour son repas, une période rémunérée de quinze (15) minutes et dans un tel cas, il lui est payé en plus une demi-heure (½) au taux applicable.

d) En application du sous-paragraphe précédent, les chauffeurs prennent leurs repas sur la route ou à l'établissement de l'Employeur.

e) Les dispositions ci-dessus s'appliquent également en effectuant les changements nécessaires lors d'un quart de soir ou de nuit ou le samedi, le dimanche ou un jour férié.

24.07 Les dispositions prévues à 24.01 ne doivent pas être interprétées comme étant une garantie d'heures de travail par jour, par semaine ou de jours de travail par semaine.

24.08 a) Un chauffeur cédulé la veille pour le lendemain doit s'informer au superviseur ou au répartiteur avant de quitter son domicile afin de savoir s'il doit se présenter en cas de pluie, neige ou froid intense.

b) L'appel d'un chauffeur le matin même est effectué aux heures et aux intervalles déterminés par le répartiteur selon les besoins du jour. Cet appel se fait avant neuf (9) heures le jour ouvrable et selon l'ordre de la liste d'ancienneté.

Le chauffeur qui est appelé le matin, même après 9 h, ne subit aucune pénalité s'il refuse de se rapporter au travail.

c) Tout chauffeur qui a complété sa semaine normale de travail ne peut invoquer son ancienneté à l'encontre des chauffeurs qui n'ont pas complété la semaine normale de travail.

d) Sous réserve de l'article 15, l'Employeur peut mettre fin à la journée de travail d'un salarié dès qu'il n'y a plus de travail dans sa classification;

ou

Lorsqu'un salarié a accompli huit (8) heures de travail dans sa journée.

Nonobstant ce qui précède, si un salarié de même classification n'a pas atteint ses huit (8) heures de travail à l'intérieur de son quart de travail, celui-ci a préséance sur le salarié ayant plus d'ancienneté et qui a atteint huit (8) heures de travail.

24.09 Advenant le cas où l'Employeur ne peut pas rejoindre un chauffeur par téléphone, un représentant du Syndicat est demandé pour confirmer ce fait en téléphonant lui-même.

Le répartiteur fait son possible pour communiquer avec les chauffeurs par téléphone suivant l'ordre d'ancienneté. Si le répartiteur ou le Syndicat sont incapables d'atteindre un chauffeur par téléphone comme susdit, le répartiteur appelle le suivant sur la liste et le chauffeur qui n'a pu être joint par téléphone est considéré comme n'étant pas disponible au travail ce jour-là.

24.10 Les conducteurs de bétonnière doivent, au début de la journée de travail, faire la ronde de sécurité obligatoire tel que stipulé par le Code de la sécurité routière du Québec et compléter le rapport d'inspection mécanique de l'unité.

Lorsqu'un chauffeur est avisé que sa journée est terminée, il doit aller laver son camion et une allocation de dix dollars (10 $) est octroyée au chauffeur pour le rinçage intérieur et extérieur de sa bétonnière, les rapports journaliers des défectuosités mécaniques et la toilette personnelle.

24.11 La période de repos décrite à l'article 21 ne peut être octroyée dans l'heure suivant le début du quart de travail ou dans l'heure précédente la pause repas décrite à l'article 24.06. La période de repos ne peut être jumelée avec la période de repas.

ARTICLE 25 - BIEN-ÊTRE, SANTÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ

25.01 L'Employeur convient d'améliorer les conditions physiques de travail de façon à assurer le meilleur niveau possible de bien-être, santé et hygiène pour les salariés de l'unité de négociation.

25.02 Si le Syndicat considère qu'une condition physique ou matérielle de travail peut être améliorée, il peut soumettre une requête écrite à cet effet à l'Employeur.

25.03 En vue de promouvoir la sécurité, l'Employeur et les salariés conviennent de se conformer aux lois des établissements commerciaux et industriels de la province de Québec et aux Lois de sécurité routière de la province de Québec.

25.04 a) Un comité de sécurité est formé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant syndical. Il se réunit au moins une (1) fois par trois (3) mois ou sur demande d'une des parties, pendant les heures de travail.

b) Ledit comité conduit toute inspection jugée nécessaire, rédige un procès-verbal de ses réunions et inspections. Il édicte tous les règlements de sécurité nécessaires.

c) Les réunions et inspections du comité de sécurité se font sans perte de salaire ni d'aucun autre avantage prévu aux présentes.

25.05 a) L'Employeur met à la disposition des salariés dans ses différents établissements une cantine, des toilettes, des douches et lavabos avec eau chaude, ainsi que de l'eau potable. L'Employeur fournit les savons, papiers hygiéniques et à mains et les nettoyeurs nécessaires. L'application de cette clause se fait conformément aux dispositions du règlement concernant les établissements industriels et commerciaux. L'entretien de ces lieux se fait en conformité aux lois applicables.

b) L'Employeur fournit également les outils de base nécessaires à l'entretien des camions ainsi que le matériel nécessaire au nettoyage des camions : produits nettoyants/acide, brosse, savon, essuie-tout tout en leur accordant le temps requis pour exécuter ces tâches. L'Employeur fournit tous les E.P.I. (Équipement de protection individuel) nécessaires pour effectuer ces tâches.

c) Chaque camion est fourni d'une trousse de premiers soins mis à jour régulièrement.

ARTICLE 26 - VACANCES

26.01 Tout salarié couvert par la présente convention collective a droit aux vacances et à l'indemnité de vacances telles qu'établies à l'article 30.02. La limite du nombre de salariés en vacances en même temps est d'un à la fois sauf si les besoins opérationnels le permettent, ce principe (limitation) s'applique hors de la période de vacance de la construction.

26.02 Deux semaines de vacances doivent obligatoirement être prises en congés. L'Employeur tente dans la mesure du possible de faire coïncider les vacances annuelles des salariés couverts par cette convention collective avec les semaines de vacances dans l'industrie de la construction. La limite du nombre de salariés en vacances en même temps est d'un salarié, sauf si les besoins opérationnels le permettent, ce principe (limitation) s'applique hors de la période de vacance de la construction.

26.03 La période de prise de vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année pour les salariés requis de travailler durant la période indiquée à 26.02.

26.04 Le salarié bénéficiant de plus de deux (2) semaines peut prendre ses vacances après entente avec l'employeur quant au moment de la prise de celle-ci.

26.05 Le choix de la période de vacances se fait par ancienneté.

26.06 L'indemnité de vacances annuelles, selon les pourcentages établis à l'article 30.02, est versée en même temps que la paie.

ARTICLE 27 - TRANSPORT

27.01 Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, utilise son véhicule reçoit une allocation de cinquante cents (0,50 $) du kilomètre parcouru.

ARTICLE 28 - CONGÉS SOCIAUX

28.01 Tout salarié a droit à un congé payé de huit (8) heures par jour au taux normal dans les cas suivants :

a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

b) Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois (3) journées à l'occasion du décès de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant deux (2) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

28.02 Tout salarié a droit à un congé d'une (1) journée rémunérée de huit (8) heures au taux normal de salaire dans les cas suivants :

À l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un grand-père, d'une grand-mère ou d'un petit-enfant : la journée des funérailles.

Les journées de deuil selon 28.01 et 28.02 peuvent être flexibles s'il y a incinération ou inhumation.

28.03 À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à trois (3) journées d'absence payées et à deux (2) journées à ses frais, à condition d'en aviser son supérieur immédiat et que ce soit des jours ouvrables.

28.04 Aux fins du présent article, une joumée de congé est considérée comme une journée de travail de huit (8) heures au taux normal.

28.05 Un salarié qui est assigné comme juré dans une cause peut s'absenter de son travail sans perte de salaire après en avoir fait la preuve et avisé le directeur du personnel.

L'Employeur s'engage à verser au salarié la différence entre le montant d'une joumée normale de travail et le montant qui lui est versé pour agir comme juré, et ce, pour chaque jour qu'il est requis d'agir comme tel.

28.06 Un salarié qui est assigné comme témoin à la demande de l'Employeur dans une cause impliquant la Compagnie se voit libérer de son travail sans perte de salaire au taux applicable.

28.07 Tout salarié peut accumuler des heures supplémentaires jusqu'à un maximum annuel de quarante (40) heures par année calendrier. Le salarié doit aviser son supérieur à la fin des heures supplémentaires, s'il désire être payé en argent ou cumuler ces heures en tout ou en partie dans sa banque. Une fois le maximum atteint, le salarié ne peut plus accumuler de temps dans la banque pour le restant de l'année civile.

Une journée de congé peut être prise si elle contient au moins huit (8) heures. Cependant, le salarié peut demander de se faire payer jusqu'à dix (10) heures, si la banque d'heures contient au moins dix (10) heures.

Ces congés peuvent être utilisés en congé rémunéré sur préavis de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur.

Le préavis de cinq (5) jours ouvrables ne s'applique pas en situation d'urgence, tel que maladie, maladie d'un enfant ou autre urgence. Un salarié absent pour urgence un lundi ou un vendredi doit soumettre une pièce justifiant cette dernière.

Les congés sont accordés selon les besoins opérationnels et selon le premier arrivé premier servi. Les congés sont pris au minimum par bloc de journée complète selon l'horaire normal du salarié. L'Employeur accorde à un maximum de deux (2) salariés un congé, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

Le temps repris ne peut être jumelé à un jour férié / chômé ou à des vacances, sauf avec l'accord de l'employeur.

Le 1er décembre ou à la demande du salarié, l'Employeur paie les heures en banque et non utilisées, et ce, au taux horaire du salarié.

28.08 <u>Congé de maladie</u>

Pour la perte de salaire à court terme causée par une maladie ou accident non professionnel, les salariés se réfèrent à l'assurance-emploi. L'Employeur accorde une journée de maladie (8 heures) par année civile qui n'est utilisée que lorsque le salarié a droit à l'assurance-emploi. Cette journée

n'est pas transférable ni rachetable si elle n'est pas utilisée au cours de l'année en cas de maladie. Pour recevoir le paiement de cette journée, le salarié doit fournir un certificat médical.

ARTICLE 29 - DIVERS

29.01 Sauf pour des raisons hors du contrôle de l'Employeur telles que la réparation, celui-ci convient que les camions et autres équipements sont affectés de façon particulière à chacun des salariés.

29.02 Advenant le cas où l'Employeur ajoute des camions neufs à la flotte de camions de l'usine de Saint-Rémi, l'Employeur assigne ces derniers.

Les camions libérés sont alors offerts et distribués aux salariés suivant l'ordre de leur ancienneté générale.

Les salariés assignés à un nouveau camion sont assignés à ce dernier pour une durée minimale de cinq (5) années.

Les salariés de l'unité d'accréditation de Saint-Rémi ont priorité sur les bétonnières stationnées dans la cour de l'usine de Saint-Rémi.

ARTICLE 30 - TAUX DE SALAIRE ET BÉNÉFICES MARGINAUX

30.01 Chaque salarié reçoit pour sa classification le taux de salaire apparaissant à l'Annexe « A ».

30.02 Bénéfices marginaux

L'Employeur s'engage à verser un pourcentage aux fins de vacances annuelles, congés fériés et chômés payé, déterminé et rémunéré comme suit :

a) Vacances

Année de référence

L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel payé. Cette période s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année suivante.

Durée du congé

Tout salarié régi par la présente convention collective a droit aux indemnités et période de vacances de congé annuel sur la base du tableau ci-dessous.

DURÉE DE SERVICE	INDEMNITÉ DE VACANCES	DURÉE DE VACANCES
Moins de 12 mois	4 %	1 jour/mois, max.10 jours ouvrables
1 an mais moins de 5 ans	5 %	2 semaines
5 ans mais moins de 8 ans	6 %	3 semaines
8 ans mais moins de 15 ans	8 %	4 semaines
15 ans et plus	10 %	5 semaines

b) Congés fériés

L'Employeur verse à chacun de ses salariés, à chaque paie, à titre d'indemnité de jours fériés, une somme égale à cinq pour cent (5 %) du salaire brut gagné au taux normal de la période de paie.

ARTICLE 31 - DURÉE

31.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2019.

La rétroactivité au 1er janvier 2017 sera versée dans les (30) jours calendrier suivant la signature de la convention collective. La rétroactivité s'appliquera sur le salaire et au régime de retraite.

Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective continueront de s'appliquer jusqu'à ce que survienne le premier des deux (2) événements suivants : l'exercice par l'Employeur du droit au lock-out ou l'exercice par le Syndicat du droit de grève que l'une ou l'autre aura acquis légalement.

31.02 L'Employeur imprime à ses frais, la convention collective en format de poche (boudiné) et en remet trente (30) exemplaires au Syndicat.

24 AOU '17 PM 1:54

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 14e jour du mois d'août 2017.

EMPLOYEUR	**SYNDICAT**
Nicolas Paradis	Jean-Sébastien Richard-Giguère
Simon Paquin-Belisle	Éric Jauvin
Stéphane Simard	Michel Mercier FIM - CSN

ANNEXE « A » TAUX DE SALAIRES

CLASSIFICATION	ACTUEL (2016)	1er JANVIER 2017	1er JANVIER 2018	1er JANVIER 2019
		2 %	2 %	2 %
Opérateur de bétonnière	22,41 $	22,86 $	23,32 $	23,79 $

ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ

NOM	POSTE	DATE D'ANCIENNETÉ
	Opérateur de bétonnière	29/03/2010
	Opérateur de bétonnière	07/11/2011
	Opérateur de bétonnière	14/10/2014
	Opérateur de bétonnière	23/02/2016
	Opérateur de bétonnière	25/06/2016

ANNEXE «C » RÉGIME DE RETRAITE DE L'USINE SAINT-RÉMI (EX-CHENAIL DIVISION BÉTON PRÊT À L'EMPLOI)

Date d'entrée en vigueur	1er juillet 2013
Type de régime	Régime à cotisations déterminées
Admissibilité	90 jours de service (les personnes embauchées avant le 1er juillet 2013 seront automatiquement inscrites)
Participation	Obligatoire
Cotisations des salariés	1er juillet 2017 : 1,10 $ par heure rémunérée au taux normal
	1er juillet 2018 : 1,20 $ par heure rémunérée au taux normal
	1er juillet 2019 : 1,30 $ par heure rémunérée au taux normal
Cotisations de l'Employeur	1er juillet 2017 : 1,10 $ par heure rémunérée au taux normal
	1er juillet 2018 : 1,20 $ par heure rémunérée au taux normal
	1er juillet 2019 : 1,30 $ par heure rémunérée au taux normal
Acquisition	Immédiate
Cotisations additionnelles facultatives des salariés	Permises; aucune cotisation de l'Employeur
Retrait de cotisations (en service)	Permis pour les cotisations additionnelles facultatives des salariés
Fournisseur	Financière Sun Life

ANNEXE « D » AFFICHAGE DE POSTE

Le _____

AU : Département du personnel

Je, _____, par la présente désire poser ma candidature suite à l'affichage en date du _____ 20_____, relativement au poste de _____.

Mon ancienneté est le _____ et j'appartiens actuellement au département _____.

Espérant le tout conforme,

Signature du candidat :

_____

ANNEXE « E » ASSURANCES COLLECTIVES

Éligibilité	90 jours de service
ASSURANCE-VIE ET MMA	
Régime de base	25 000 $ 20 % à 65 ans Fin du régime à 70 ans ou retraite
Régime optionnel – employé	N/D
Régime optionnel – conjoint	N/D
Régime optionnel – enfant	N/D
Vie de base – conjoint	10 000 $
Vie de base – enfant	5 000 $
MMA	25 000 $ 20 % à 65 ans Fin du régime à 70 ans ou retraite
Assurance voyage d'affaires	50 000 $
INVALIDITÉ LONGUE DURÉE (ILD)	
Définition	2 années propre emploi, tout emploi après
Période d'attente	17 semaines
Fin des prestations	Consolidation Décès 65 ans ou retraite
Garantie mensuelle (ILD)	70 % du salaire Maximum 5 000 $
SOINS MÉDICAUX	
Franchise individuelle	0 $
Franchise familiale	0 $
Coordination avec le dentaire	Non

Carte médicale directe	Oui
% remboursement	Aucune franchise 100 % pas de maximum
% paramédicaux	100 %
Hôpital	Privé
Soins visuels	200 $ par 24 mois
Maximum par visite paramédicale	20 $ par visite
Maximum annuel paramédical	Sans limites
Maximum global	Canada = sans limites Hors Canada = 2 M $ la vie durant
SOINS DENTAIRES	
Franchise individuelle	0 $
Franchise familiale	0 $
Soins de base %	100 %
Soins majeurs %	60 %
Orthodontie %	50 %
Maximum annuel sois de base - majeur	3 000 $
Maximum orthodontie	2 000 $
Charte de remboursement	Selon la charte dans la province de résidence
PARTICIPATION DE L'EMPLOYÉ	
Assurance-vie	0 %
MMA	0 %
ICD	0 %
ILD	0 %
Médical	0 %
Hospitalisation	0 %
Dentaire	0 %
Orthodontie	0 %

24 OCT '17 PM 1:54

AVANTAGES POUR LE SURVIVANT	6 mois pour le médical et le dentaire Payé à 100 % par l'Employeur
CONTINUATION PENDANT LA MISE À PIED	6 mois sauf ICD et ILD Payé à 100 % par l'Employeur