

1704-6

CT-87-03-Q-165

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-15189-01

AFFAIRE: QD-077-12-86

Québec, le 18 mars 1987

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,

SERGE LALANDE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
CONTINENTAL ASPHALT (CSN)
442, rue Willow
C.P. 7
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

ASSOCIATION ACCREDITEE

ASPHALTE CONTINENTAL, DIVISION DE
LA CIE DE PAVAGE D'ASPHALTE BEAVER
LTEE
3300, 65ième Rue, C.P. 70
Shawinigan est, Qué.
G9N 6T8

EMPLOYEUR

DECISION CORRIGEE

Selon l'accréditation qui lui a été
donnée le 2 mai 1973, l'association accréditée groupe:

"Tous les salariés au sens du Code
du travail exécutant des travaux non
couverts par la loi sur les relations
de travail dans l'industrie de la cons-
truction (chap. 45, 1969), à l'excep-
tion des employés de bureau."

DE: CONTINENTAL ASPHALT INC.

B. C. G. T.
QUEBEC

'87 MAR 18 13:19

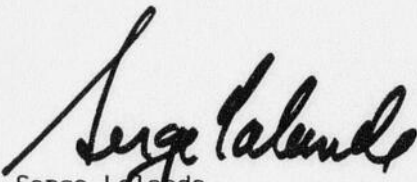
ATTENDU QUE le 17 décembre 1986
l'employeur nous a donné avis du changement de sa désignation;

POUR CE MOTIF, le soussigné:

MODIFIE

l'accréditation en y changeant la
désignation de l'employeur en celle
de:

ASPHALTE CONTINENTAL, DIVISION DE
LA CIE DE PAVAGE D'ASPHALTE BEAVER
LTEE
3300, 65ième rue, C.P. 70
Shawinigan est, Qué.
G9N 6T8


Serge Lalande,
commissaire général adjoint.

RK/ag



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **85 07 246**

17046

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

1704-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15189-01
Date	Signature 85-06-26	Réception 85-06027	Durée	Du 85-05-01	Au 87-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 36

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE CONTINENTAL ASPHALT (CSN) C.P. 7 Shawinigan, Qué. G9N 1X2	<input type="checkbox"/> Déposant CONTINENTAL ASPHALT INC. 3003, 65e Rue Shawinigan Qué.
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Ogilvy Renault 1981, Ave. McGill College Montréal, Québec, Canada H3A 3C1 Att.: Me Pierre Prouvest.	Région <u>04-03</u> Activité <u>2690-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature <i>Pierre Prouvest</i>	Date 85-07-17
-------------------------------------	-------------------------

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

003 (094)

RECHERCHE



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

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

ENTRE CONTINENTAL ASPHALTE INC.,
ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE CONTINENTAL ASPHALTE INC. (C.S.N.)
Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

1 Mai 1985 - 30 avril 1987

T A B L E D E S M A T I E R E S

		Page
ART. 01 -	JURIDICTION.....	1
ART. 02 -	BUT.....	1
ART. 03 -	DEFINITIONS.....	1
ART. 04 -	COOPERATION.....	2
ART. 05 -	DROITS DES PARTIES.....	3
ART. 06 -	VALIDITE-INTERPRETATION.....	3
ART. 07 -	SECURITE SYNDICALE.....	3
ART. 08 -	REPRESENTATION.....	4
ART. 09 -	ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES.....	4
ART. 10 -	AVIS.....	4
ART. 11 -	DELEGUES DE DEPARTEMENTS.....	5
ART. 12 -	ANCIENNETE.....	5
ART. 13 -	MESURES DISCIPLINAIRES.....	8
ART. 14 -	MECANISME DE REGLEMENT DE GRIEFS.....	9
ART. 15 -	ARBITRAGE.....	10
ART. 16 -	HEURES DE TRAVAIL.....	11
ART. 17 -	TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	13
ART. 18 -	PERIODE DE REPOS.....	14
ART. 19 -	APPELS ET MINIMUM DE PAIE.....	14
ART. 20 -	PAIE.....	15
ART. 21 -	JOURS FERIES CHOMES.....	15
ART. 22 -	VACANCES.....	16
ART. 23 -	AFFECTATION TEMPORAIRE.....	16
ART. 24 -	CONGES SOCIAUX.....	17

II

	Page
ART. 25 - BIEN-ETRE - SECURITE.....	17
ART. 26 - FRAIS DE DEPLACEMENT (TRANSPORT, REPAS ET PENSION)....	19
ART. 27 - CAISSE DES TRAVAILLEURS.....	20
ART. 28 - PREAVIS DE MISE-A-PIED.....	20
ART. 29 - PRIMES.....	20
ART. 30 - CONTREMAITRES ET CHEF D'EQUIPE.....	21
ART. 31 - ASSURANCE-GROUPE.....	21
ART. 32 - SOUS-CONTRATS.....	22
ART. 33 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE - FERMETURE DE DEPT.....	22
ART. 34 - DIVERS.....	22
ART. 35 - NOUVELLES TACHES.....	23
ART. 36 - INTERPRETATION.....	23
ART. 37 - DUREE ET RETROACTIVITE.....	24
APPENDICE "A" - Taux de salaire	
APPENDICE "B" - Famille de classifications	
APPENDICE "C" - Entente - Travaux d'hiver	
APPENDICE "D" - Entente - Assurances	

ARTICLE 1. JURIDICTION:

1.01 Cette convention collective, ci-après appelée "la convention" s'applique à tous les salariés de l'employeur, au sens du Code du Travail, sauf aux employés de bureau et ceux couverts par la Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction, conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre en date du 2 mai 1973.

ARTICLE 2. BUT:

2.01 Le but de la présente convention est de maintenir l'harmonie dans les relations entre l'employeur et ses salariés et d'établir des conditions de travail justes et équitables.

ARTICLE 3. DEFINITIONS

3.01 Dans la présente convention, les mots et les termes suivants, doivent être interprétés comme suit:

3.02 Employeur

Dans la présente convention collective, le mot "employeur" signifie "Continental Asphalte Inc."

3.03 Salarié

Tout salarié inclus dans l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation accordé au syndicat ci-dessus mentionné émis par le Ministère du Travail du Québec et ses amendements.

3.04 Grève et contre-grève

Les mots "grève" et "lock-out" ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail de la Province de Québec

3.05 Convention

La présente convention collective de travail.

3.06 Heures de travail

Il est désigné comme "heures de travail" à être rémunérées non seulement les heures ou fractions d'heures pendant lesquelles un salarié travaille; mais encore celles où il est à la disposition de son employeur et obligé d'être présent ainsi que le temps où,

P.P.
m l

appelé pour une certaine heure, il attend que l'employeur ou son représentant lui donne du travail.

3.07 Conseiller syndical

Toute personne non salariée par l'employeur mandatée par le syndicat pour le représenter en vue de l'application de la convention collective.

3.08 Représentant du Syndicat

Tout salarié mandaté par le syndicat pour le représenter en vue de l'application de la convention collective.

ARTICLE 4. COOPERATION

4.01 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

4.02 Grèves et contre-grèves

Pendant la durée de cette convention, le syndicat, ses représentants et ses membres ne causeront, n'autoriseront, n'approuveront ou ne participeront pas à quelque grève, ralentissement ou interruption de travail que ce soit. D'autre part, l'employeur ne causera ni ne fera de contre-grève.

4.03 Non discrimination

- a) L'employeur et le syndicat n'exercent aucune discrimination envers tout salarié fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale et la condition sociale.

Sous réserve des dispositions de la présente convention, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

- b) Il n'y a aucune discrimination ou intimidation à l'endroit d'un salarié à cause du fait qu'il est membre du syndicat ou à cause de ses activités légitimes comme délégué ou officier du syndicat ou membre des différents comités fonctionnant en vertu de cette convention ou à cause d'activités légitimes découlant des affiliations syndicales du syndicat.

ARTICLE 5. DROITS DES PARTIES

- 5.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de diriger et de gérer son entreprise selon ses droits et obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.
- 5.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'employeur, du syndicat, des salariés, en vertu de quelque loi applicable, présente, future, fédérale ou provinciale.
- 5.03 L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation dont il est fait mention à l'article 3.03 et ce relativement à toutes les conditions de travail ou d'emploi de ces salariés.
- Toute entente particulière dérogeant aux dispositions de la présente convention n'est valide que si elle a été acceptée par le syndicat.

ARTICLE 6. VALIDITE-INTERPRETATION

- 6.01 Toute disposition de la convention contraire à la loi ou aux règlements qui en découlent, est nulle et sans effet; cependant, la nullité d'une telle disposition n'affecte en rien la validité des autres.
- 6.02 Le texte français de la convention a préséance en cas de divergence entre le texte français et la version anglaise.
- 6.03 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.

ARTICLE 7. SECURITE SYNDICALE

- 7.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du syndicat, et, en conséquence l'employeur est tenu de ne garder à son emploi, que des membres en règle avec le syndicat.
- 7.02 La cotisation syndicale totale est prélevée sur le seul salaire horaire régulier des salariés pour toute semaine ou partie de semaine au cours de laquelle le salarié est à l'emploi de l'employeur.
- 7.03 Entre le premier (1er) et le quinzième (15ième) jour du mois qui suit celui au cours duquel les cotisations ont été prélevées des gains des salariés, l'employeur remet les cotisations au

syndicat avec la liste des noms et métiers des salariés et le montant perçu de chacun d'eux. L'employeur communique également au syndicat la liste des noms des nouveaux salariés ainsi que ceux qui ont quitté l'emploi.

- 7.04 L'employeur doit faire signer telle autorisation de déduction au nouveau salarié en même temps que sa formule d'embauchage et toute autre formule requise par la loi. Le syndicat fournit gratuitement à l'employeur les formules nécessaires à cette fin.
- 7.05 Si un salarié refuse d'adhérer ou cesse d'être membre du syndicat, ou refuse de payer la cotisation syndicale dans les délais stipulés à 7.01, 7.02 et 7.03, le syndicat en avise l'employeur qui doit, dans les cinq (5) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.
- 7.06 L'employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié si le syndicat le suspend ou l'exclut de ses cadres, mais par contre, il sera tenu de faire la retenue syndicale.

ARTICLE 8. REPRESENTATION

- 8.01 Si le syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'employeur s'engage à le reconnaître et à le rencontrer dans ses bureaux sur rendez-vous, ce pour des négociations ou pour tout autre question syndicale. Après avoir obtenu la permission de l'employeur, le conseiller syndical peut visiter les lieux de travail, ceci dans l'exercice de sa fonction sans entraver les travaux n'y tenir d'assemblée syndicale. Il doit être accompagné d'un représentant du syndicat.

ARTICLE 9. ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 9.01 Tout salarié désigné par le syndicat pour accomplir une fonction syndicale (pas plus de deux (2) à la fois), peut s'absenter de ~~leur~~ leur travail pour accomplir des activités syndicales, ce sans paie pour la perte de temps; ~~Ceux-ci doivent~~ ^{ceux-ci} aviser l'employeur cinq (5) jours à l'avance, à moins de cas d'urgence, dont la preuve incombe au salarié.

ARTICLE 10. AVIS

- 10.01 L'employeur met à la disposition du syndicat dans la salle de repos, un tableau sur lequel le syndicat peut afficher des avis de convocation et des communiqués à caractère syndical non discriminatoire envers l'employeur.

P.P.
M.L.

ARTICLE 11. DELEGUES DE DEPARTEMENTS

- 11.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer trois (3) délégués de départements, ce sur réception d'un avis écrit du syndicat, un (1) délégué au garage, un (1) délégué à la carrière et à l'usine d'asphalte, un (1) délégué pour les conducteurs de camions.
- 11.02 L'employeur reçoit dans ses bureaux, sur rendez-vous, les délégués de département, les officiers du syndicat, ou tout conseiller syndical pour les négociations ou le règlement de griefs.
- 11.03a Le délégué de département doit assister le salarié dans la discussion de son grief avec l'employeur conformément à la procédure de griefs.
- 11.03b Les délégués de département ou officiers sont libérés sans perte de salaire pour enquête de griefs connus de l'employeur ce, après avoir obtenu la permission du supérieur immédiat. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.
- 11.04 A l'occasion de négociations pour le renouvellement de la présente convention, l'employeur maintiendra le salaire régulier de deux (2) salariés qui formeront le comité syndical de négociations pour un maximum de cinq (5) séances ou journées de négociations directes. Advenant que ces négociations se fassent pendant une période de mise à pied, l'employeur verse les montants équivalents au syndicat.

ARTICLE 12. ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'employeur depuis la date de son embauchage.
- Le terme "Famille de classification" désigne un groupe de classification, tel que stipulé à l'appendice "B" de la convention collective.
- 12.02 Tout nouveau salarié doit compter vingt (20) jours de travail dans quarante (40) jours de travail au service de l'employeur à l'intérieur de l'unité de négociations avant que son ancienneté soit reconnue. Après cette période, son ancienneté sera comptée depuis la date de son embauchage. Pendant cette période, le salarié ne peut soumettre un grief pour motif de congédiement.
- 12.03 Principe général
- L'ancienneté s'applique dans tous les cas de promotion, de rétrogradation, transfert, de poste vacant, de nouvelle

occupation, de mise-à-pied, de déplacement, et de rappel au travail suivant les règles ci-après établies.

12.04a

Promotion et poste vacant, nouvelle occupation

Dans tous les cas de promotion, de poste vacant, de nouvelle occupation, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté ~~dans sa famille de classification~~, à condition qu'il possède les aptitudes pour répondre aux exigences normales de la fonction concernée, et qu'il puisse accomplir le travail requis après une période d'adaptation de vingt (20) jours ouvrables. Pendant cette période, si le salarié désire retourner à son ancienne classification, il peut le faire sans perte d'ancienneté.

P.P.
mL

Dans tous ces cas de déplacement de main-d'oeuvre prévus pour ces postes permanents, l'employeur affiche pendant cinq (5) jours ouvrables ladite application; à la fin de l'affichage, il en remet une copie au syndicat.

Un salarié malade ou blessé reprend sa fonction qu'il occupait au moment de son départ à condition que son retour s'effectue dans une période n'excédant pas deux (2) ans.

Pour fin d'application de la présente clause, le terme "PROMOTION" signifie un changement de classification ou de famille de classification rémunéré à un taux de salaire supérieur.

12.04b

Poste vacant temporaire

Lorsqu'il est nécessaire d'affecter un salarié temporairement à un autre poste, l'employeur devra procéder par affichage sauf si l'affectation temporaire a une durée prévue de vingt (20) jours ouvrables continus ou moins. Lors de l'expiration de cette période, le poste vacant temporaire devra être affiché, sauf entente préalable avec le syndicat, selon la procédure prévue pour les postes permanents; toutefois, l'employé qui désire accéder à ce poste doit être qualifié pour accomplir le travail requis après une période d'adaptation d'une (1) journée ouvrable.

Lors de l'expiration du poste temporaire, l'employé retourne à son ancien poste. Il est entendu que l'employeur ne saurait être tenu de déplacer plus de deux (2) salariés afin de combler un poste vacant temporaire.

Lors d'une affectation temporaire de vingt (20) jours continus ou moins (sans affichage), le salarié reçoit le taux de salaire le plus élevé entre son taux régulier et le taux régulier de salaire de l'affectation.

12.05a

Mise-à-pied

Advenant une diminution de personnel, le salarié qui a le moins d'ancienneté dans sa classification est mis à pied, à condition que les salariés qui restent au travail soient en mesure d'accomplir le travail à exécuter.

12.05b

Si la mise à pied est prévue pour une période de plus de deux (2) semaines, le salarié mis à pied peut alors déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté en autant qu'il est en mesure d'accomplir immédiatement le travail sans période d'adaptation.

Ce droit de déplacement ne peut s'exercer dans les classifications suivantes; opérateur d'usine d'asphalte, opérateur de foreuse, mécanicien, soudeur, boutefeu, électricien et opérateur de grue de démolition.

Si le salarié ne peut exercer son droit de déplacement à l'encontre du salarié possédant le moins d'ancienneté, il pourra l'exercer à l'encontre d'un autre salarié ayant moins d'ancienneté, en suivant l'ordre inverse de l'ancienneté.

Il est entendu que ce droit de déplacement ne peut s'exercer durant les premier et dernier mois d'opération de la saison active (avril et novembre).

12.05c

Le salarié dont le poste est aboli peut également bénéficier du droit de déplacement prévu à l'article 12.05b; il bénéficie alors de la période d'adaptation prévue à l'article 12.04a, aux mêmes conditions.

12.06

Rappel au travail

Dans le cas de rappel au travail, les postes sont comblés dans l'ordre inverse des mises à pied, et avec la même réserve. A la suite d'une grève ou d'un lock-out, tous les salariés au service de l'employeur au moment de cette grève ou de ce lock-out doivent être tous réinstallés, en autant que le volume des travaux à exécuter le nécessite.

12.07

Perte d'ancienneté

Tout salarié régulier perd ses droits d'ancienneté dans les circonstances suivantes:

- 1.- s'il est congédié pour cause;
- 2.- s'il quitte volontairement son emploi;
- 3.- s'il est mis à pied pour plus de vingt-quatre mois consécutifs;
- 4.- s'il est absent pour cause de maladie ou accident non industriel pour plus de deux ans;
- 5.- s'il refuse ou omet de se rapporter à son employeur dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception

d'une lettre recommandée lui demandant de reprendre le travail après une mise-à-pied.

12.08

Information

L'employeur remet au syndicat, lors de la signature de la convention, une liste complète de ses salariés qui sont couverts par la convention. Cette liste doit comprendre au moins les renseignements suivants: nom et prénom, numéro d'assurance-sociale, occupation principale, la date d'embauchage qui équivaut à la date d'ancienneté. La même liste doit également être affichée à l'atelier sur un tableau désigné à cet effet. La même liste est mise à date à tous les six (6) mois et copie en est transmise au syndicat. Si un salarié ou le syndicat désire soumettre des corrections à cette liste, il doit le faire dans les trente (30) jours suivant son affichage.

12.09

L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas de mise-à-pied, d'arrêt de production, d'absence pour cause de maladie ou d'accident de travail, pour le temps passé sur des chantiers de construction, relatif au champ d'application de la loi des relations du travail dans l'Industrie de la construction, toute autre absence prévue par la présente convention, sauf dans les cas mentionnés au paragraphe 12.07.

12.10

Le salarié qui se rétablit d'un accident ou d'une maladie reprend sa classification avec tous les droits et privilèges que lui reconnaît la convention en autant que son absence n'ait pas duré plus de deux ans.

ARTICLE 13.

MESURES DISCIPLINAIRES

13.01

L'employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour des raisons valables dont la preuve lui incombe. L'employeur doit justifier par écrit les raisons qui le motivent et doit en remettre une copie au salarié et au syndicat, le tout à la demande du salarié.

13.02

Tout salarié réprimandé, suspendu ou congédié injustement peut soumettre un grief selon les dispositions prévues aux articles 14 et 15 de la présente convention.

13.03

Tout reproche et tout avis datant de plus de quatre (4) mois doivent être effacés du dossier du salarié et ne peuvent être invoqués contre lui ultérieurement.

13.04

Dans le cas de mesures disciplinaires contre un salarié, l'employeur doit le faire dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance acquise des événements qui y ont donné lieu.

ARTICLE 14. MECANISME DE REGLEMENT DE GRIEFS

14.01 Définition

Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention.

14.02 Pour la formulation d'un grief, le syndicat, le salarié concerné, accompagné d'un représentant du syndicat, doit soumettre ledit grief par écrit au gérant ou à son représentant autorisé dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la connaissance acquise des événements qui y ont donné lieu. La preuve de la connaissance acquise après le délai incombe à celui qui présente le grief.

14.03 1.- Si le gérant ou son représentant autorisé, selon le cas, ne peut régler le grief de façon satisfaisante ou ne rend pas de décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, il est soumis à un comité de relations industrielles dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le délai susdit.

Le comité de relations industrielles est formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants de la partie syndicale aux fins de régler les cas de griefs qui peuvent survenir entre les parties.

2.- Le comité de relations industrielles devra se rencontrer le premier lundi ouvrable à tous les deux (2) mois ou au besoin et ce sans perte de salaire.

14.04 Dès que le grief lui est soumis, le comité de relations industrielles devra siéger dans les dix (10) jours ouvrables et les représentants de l'employeur, membres du comité de relations industrielles, rendront une décision par écrit et donneront copie aux représentants des salariés, membres du comité de relations industrielles.

14.05 Tout grief qui n'aura pas été réglé par le comité de relations industrielles, pourra être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties dans les vingt-deux (22) jours ouvrables de la décision des représentants de l'employeur par un avis écrit adressé à l'autre partie.

14.06 Tout salarié appelé par l'employeur ou par le comité de relations industrielles (un (1) à la fois) pendant les heures de travail, peut s'absenter sans perte de salaire.

14.07 Grief collectif

Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le syndicat peut faire un grief

collectif et le soumettre directement au comité de relations industrielles.

14.08 Grief de l'employeur

L'employeur peut formuler ou présenter par écrit tout grief pour enquête et règlement.

Tel grief sera soumis directement au comité de relations industrielles.

14.09 Les délais et procédures énoncés dans le présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle écrite entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 15. ARBITRAGE

15.01 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, il est entendu par un arbitre unique choisi à tour de rôle parmi les personnes suivantes:

Me Marc Gravel
Me Marcel Chartier

S'il y a impossibilité d'agir pour les personnes ci-dessus mentionnées, les parties s'entendront sur le choix d'un arbitre ou, à défaut d'entente, il sera nommé par le Ministre du Travail, conformément aux dispositions prévues à cet effet au Code du Travail.

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

15.03 La décision de l'arbitre désigné suivant l'article 15.01 est finale et exécutoire; les parties contractantes s'engagent à accepter une telle décision et à s'y conformer.

15.04 Procédure d'arbitrage

L'arbitre est le maître de la procédure et il juge et décide selon l'équité. Cependant, les dispositions de la présente convention lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

- 15.05 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la preuve à moins d'entente contraire entre les parties.
- 15.06 Toute entente écrite entre le syndicat et l'employeur, à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs, sera finale, exécutoire et liera l'employeur, le syndicat et le ou les salariés et aura la même valeur que si elle avait été rendue par l'arbitre.
- 15.07 Dans les cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
- a.- réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - b.- maintenir la mesure disciplinaire;
 - c.- rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit;
 - d.- l'arbitre devra tenir compte toutefois des argents que le salarié a pu gagner dans l'intervalle;
 - e.- les parties s'entendent pour reconnaître la juridiction de l'arbitre dans le cas où il y aurait mésentente en regard d'une réclamation monétaire faisant suite à la décision dudit arbitre;
 - f.- toutefois, s'il y a remboursement de rémunération ordonné, ce remboursement ne pourra en aucun cas être supérieur à la rémunération qu'aurait effectivement gagnée le salarié, n'eut été sa suspension ou son congédiement.
- 15.08 a.- Tout salarié appelé par l'employeur ou le syndicat, à rendre témoignage soit à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage peut s'absenter sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention. Cependant, sans limiter le nombre de témoins à être entendus par les parties, le nombre de témoins assignés en même temps ne dépassera pas deux (2) salariés à la fois.
- b.- Toutefois, l'employeur ne sera tenu à la rémunération précitée qu'à la condition expresse que l'audition du grief ait lieu au bureau de l'employeur et durant les heures normales de travail du salarié.

ARTICLE 16. HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine normale de travail sera de quarante-quatre (44) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

16.02

La journée normale de travail est de neuf (9) heures du lundi au jeudi et de huit (8) heures le vendredi.

16.03a

Les heures normales du lundi au jeudi seront:

- a.- de jour: de 6 hres à 16 hres
- b.- de nuit: de 16 hres à 1:30 hre

Les heures normales du vendredi seront:

- a.- de jour: de 6 hres à 15 hres
- b.- de nuit: de 15 hres à 23:30 hres

16.03b

Lorsque les opérations ne requièrent que l'utilisation de l'équipe de jour, les heures régulières de travail seront:

- a.- du lundi au jeudi: de 7:00 hres à 17:00 hres
- b.- le vendredi: de 7:00 hres à 16:00 hres

Toutefois, le début de l'horaire normal de travail des employés suivants pourra être cédulé plus tôt le matin:

- a.- opération de l'usine d'asphalte
- b.- chargeuse (cour)
- c.- camionneurs (route)

Il est entendu que l'horaire normal de ces salariés ne débutera pas avant 6:00 hres; de plus, il devront être avisés avant la fin de leur quart de travail précédent.

16.04

Les heures de repas seront les suivantes:

- a.- pour l'équipe de jour: de 12:00 hres à 13:00 hres
- b.- pour l'équipe de nuit: de 21:00 hres à 21:30 hres

16.05

Dispositions spéciales - Usine d'asphalte et carrière

a) Usine d'asphalte

Les heures de travail de l'opérateur de l'équipe de nuit dans l'usine d'asphalte du lundi au jeudi inc. seront de 12:00 hres à 22:00 hres; et le vendredi seront de 12:00 hres à 21:00 hres; son heure de repas sera la suivante: de 18:00 hres à 19:00 hres. Les heures de travail de l'aide de l'équipe de nuit à l'usine d'asphalte seront celles prévues à l'article 16.03a-b. et son heure de repas sera celle prévue à l'article 16.04b.; lorsqu'il n'y aura plus de travail dans sa classification, ce salarié pourra être assigné à toute autre tâche à la carrière ou au garage.

b) Carrière

Advenant le cas où une équipe de maintenance pour la carrière serait requise, ses heures de travail normales seront de 20:00 hres à 6:00 hres et l'heure du repas sera prise entre 24:00 hres et 1:00 hre.

- 16.06 Tout salarié qui à la demande de l'employeur ne prend qu'une demi- heure (1/2) pour un repas, est payé pour l'heure entière au taux qui s'applique comme s'il avait travaillé.
- 16.07 Aucune mesure disciplinaire ne pourra être prise contre le salarié qui refuse d'exécuter du travail en plus de la limite prévue aux clauses 16.01, 16.03 et 16.05.
- 16.08 Au moment de la formation de l'équipe de nuit, le choix des salariés qui doivent être affectés à cette équipe, s'effectue de la façon suivante:
- a) l'employeur commence par offrir la situation aux salariés ayant le plus d'ancienneté. Il procède ensuite en suivant l'ordre d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété la liste.
 - b) Une fois la liste d'ancienneté épuisée, si l'employeur n'a pas réussi à compléter son équipe et a besoin de d'autres salariés, il les assignera alors par ordre d'ancienneté en commençant par celui qui en a le moins en suivant la liste allant du bas vers le haut, jusqu'à ce qu'il ait complété la formation de l'équipe.

ARTICLE 17. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 Le temps supplémentaire est volontaire et un salarié ne saurait être pénalisé s'il refuse d'en faire.
- 17.02 Tout travail effectué par un salarié en plus ou en dehors de la journée normale de travail, sera rémunéré au taux de temps et demi pour les deux premières heures, et au taux double pour toute autre heure.
- 17.03 Tout travail exécuté le dimanche ou un jour de fête chômé, est payé au taux double du salaire régulier.
- 17.04a Les heures supplémentaires sont distribuées par l'employeur de la façon la plus équitable possible aux salariés désireux, d'une même classification et d'un même département.
- 17.04b Sur demande du président du syndicat, l'employeur lui remet la liste de distribution des heures supplémentaires exécutées par chaque salarié, d'une même classification et d'un même département.

17.05 L'employeur convient d'informer les salariés du temps supplémentaire à être exécuté au moins deux (2) heures avant la fin du quart de travail régulier.

ARTICLE 18. PERIODE DE REPOS

18.01 Tout salarié assujéti à la convention a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail; cette période devra être prise vers le milieu de la demi-journée de travail.

18.02 Lorsqu'un salarié doit travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire, il a droit à une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes qui sera prise au moment déterminé par entente avec le supérieur immédiat.

ARTICLE 19. APPELS ET MINIMUM DE PAIE

19.01 Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail reçoit le taux de salaire qui s'applique, mais il doit recevoir au moins l'équivalent de quatre (4) heures de salaire au taux applicable.

19.02 Début de la période de travail

a.- Tout salarié qui se rapporte à son travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée normale de travail précédente que ses services n'étaient pas requis, ou dont les heures de travail durant une journée sont inférieures à cinq (5) heures, a droit à une indemnité équivalente à cinq (5) heures de travail. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

b.- Dans le cas du rappel au travail pour une durée d'une journée ou moins, un conducteur de camion mis à pied peut refuser sans perdre son ancienneté. S'il accepte, il a droit à une indemnité équivalente à trois (3) heures de travail. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées. Ceci ne s'applique qu'aux camionneurs.

19.03 Exceptions

Les dispositions du sous-paragraphe ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas où les travaux sont suspendus en raison d'intempérie, de ligne de piquetage ou de toute autre cause de force

majeure indépendante de la volonté de l'employeur dont la preuve lui incombe.

Toutefois, le salarié qui est rappelé au travail après avoir été retourné chez lui sans avoir pu bénéficier de l'indemnité prévue ci-dessus en raison de la clause d'exception a droit à une indemnité équivalente à quatre (4) heures de travail au taux applicable si les travaux doivent être de nouveau suspendus à son retour au travail.

ARTICLE 20. PAIE

- 20.1 Le salaire est payable sous enveloppe le jeudi de chaque semaine, en monnaie légale du Canada ou en chèque négociable sans frais à toute banque ou caisse. La paie est remise au salarié sur les lieux du travail.
- 20.02 Si la clause 20.01 n'est pas respectée, l'employeur devra verser à ou aux salariés visé(s) l'équivalent du salaire des heures ouvrables en retard. Toutefois, si l'employeur implante un système d'informatique pour la paie, cette pénalité ne s'appliquera pas pendant une période de quatre (4) mois.
- 20.03 Les détails suivants doivent être communiqués avec le salaire:
- 1.- Les nom et prénom du salarié
 - 2.- la date de la période de paie
 - 3.- le taux de salaire
 - 4.- les heures régulières accomplies
 - 5.- les heures supplémentaires
 - 6.- les déductions faites
 - 7.- le montant net payé
 - 8.- le salaire brut

Toutefois, si l'employeur implante un système d'informatique pour la paie, les montants cumulatifs seront également communiqués.

ARTICLE 21. JOURS FERIES CHOMES

- 21.01 1.- Les jours suivants sont des jours fériés chômés:

La St-Jean Baptiste
Le Vendredi Saint
La Fête du Canada
La Fête du Travail
Le jour de l'Action de Grâce
Le lundi de Pâques
Fête de Dollard.

- 2.- Si la St-Jean Baptiste et/ou la Fête du Canada coïncident avec un samedi ou un dimanche, ces congés sont observés les lundis suivants.
- 3.- Si le jour férié coïncide avec un jour férié et chômé de l'industrie de la construction, il est observé le même jour.

21.02 Si pendant la durée de la présente convention collective, le décret relatif à l'Industrie de la construction dans la Province de Québec est amendé officiellement et légalement et que les jours fériés chômés mentionnés au paragraphe 21.01 sont modifiés, par le décret, telles modifications s'appliqueront à la présente convention.

ARTICLE 22. VACANCES

22.01 L'employeur remet, à chaque semaine, à titre d'indemnité de congés annuels et de jours fériés, une somme égale à dix pour cent (10%) du salaire gagné durant cette semaine. Ce montant qui est payé à tous les salariés comprend l'indemnité compensatoire pour les vacances au sens de l'article 73 de la Loi sur les normes du travail et le paiement dû pour les jours fériés et chômés.

22.02 Période de vacances

Chaque salarié bénéficie de deux (2) semaines de vacances (trois (3) semaines s'il a dix (10) ans d'ancienneté) qu'il prend entre le 1er novembre et le 1er avril de chaque année. Cependant, le salarié qui le désire aura droit à deux (2) semaines de vacances sans solde entre le 1er juin et le 31 octobre de l'année en cours; seulement un (1) salarié par département pourra le faire à la fois, avec priorité par ancienneté. Il devra aviser par écrit l'employeur, quinze (15) jours ouvrables avant la prise de ses vacances, avec copie au syndicat.

ARTICLE 23. AFFECTATION TEMPORAIRE

23.01 Avantages supérieurs

Le salarié qui doit terminer un travail commencé pendant sa période normale et quotidienne de travail et pour lequel travail un taux de salaire inférieur est prévu, continue de recevoir son taux de salaire effectif. Tout salarié qui exécute, au cours d'une journée, un travail autre que celui de son métier ou de son occupation et pour lequel il est prévu un taux de salaire supérieur, doit recevoir ce taux de salaire supérieur, pour le temps qu'il occupe cette fonction.

23.02

Restriction

Si l'employeur, conformément aux dispositions du sous-paragraphe précédent, affecte un salarié à un travail autre que celui de son métier ou de son occupation, il ne peut mettre à pied celui qui effectuait un tel travail.

ARTICLE 24.

CONGES SOCIAUX

24.01

Dans le cas de mortalité de son père, de sa mère, de sa belle-mère, de son beau-père, d'un conjoint, de son enfant, de son frère ou de sa soeur, le salarié a droit à trois (3) jours d'absence, mais il est payé pour la journée des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent, à condition que ce soient des jours ouvrables.

Dans le cas du décès du conjoint, le salarié a également le droit de s'absenter les deux jours qui suivent les funérailles sans perte de salaire (il sera payé pour ces deux jours à son taux régulier s'il s'agit de jours ouvrables).

24.02

Congé civil

Un salarié sommé d'agir comme juré dans une cause, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire après en avoir avisé son supérieur immédiat. La paie de juré versée au salarié est remboursable à l'employeur jusqu'à concurrence du montant versé à cette fin par ce dernier.

24.03

Tout salarié doit bénéficier, sans perte de salaire, d'une période de quatre (4) heures pour exercer son droit de vote à l'occasion d'élection fédérales, provinciales, municipales ou scolaires.

ARTICLE 25.

BIEN-ETRE - SECURITE

25.01

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des salariés un endroit propre et chauffé pour qu'ils prennent leurs repas et repos et ce, avec un poêle à quatre ronds avec fourneau, un four à micro-ondes, un réfrigérateur et eau potable, ainsi que tout le nécessaire pour se laver. Il met également à la disposition des salariés des toilettes aux endroits stratégiques ainsi que deux (2) douches. L'employeur convient d'installer une toilette chimique en haut à la carrière.

Il est entendu que:

- a) les douches ne seront pas utilisées pendant les heures de travail.

b) les salariés ont l'obligation de faire tout en leur possible pour maintenir la propreté du local mis à leur disposition.

- 25.02 L'employeur s'engage, dans la limite de ses obligations, à établir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.
- 25.03 L'employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés un local où ces derniers peuvent disposer leur outils et effets personnels en dehors des heures de travail; advenant un incendie, l'employeur est tenu de rembourser le montant des valeurs perdues.
- 25.04 L'employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés tout l'équipement qu'il doit fournir pour la protection de ses salariés le tout en conformité aux règlements régissant les mines et carrières et les établissements industriels.
- 25.05 Aucun salarié n'est requis de soulever ou de transporter des objets dépassant une pesanteur raisonnable. Lorsqu'un salarié doit soulever une charge trop lourde, il s'adresse à son supérieur qui doit lui obtenir l'aide nécessaire. Le salarié qui n'a pas l'aide nécessaire peut refuser sans pénalité.
- 25.06 Accidents de travail
- Tout salarié victime d'un accident de travail doit rapporter cet accident à l'employeur dans le plus bref délai possible ou s'il en est incapable, demander à une autre personne de le faire à sa place.
- Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail, il a droit au paiement de sa journée régulière de travail et, s'il y a lieu, il est transporté aux frais de l'employeur pour recevoir les premiers soins médicaux nécessaires, accompagné par une autre personne.
- 25.07 Aucun salarié n'est contraint d'utiliser un appareil ou pièce de machinerie qui n'est pas dans un état convenable pour effectuer le travail qu'on attend de tel appareil ou pièce de machinerie.
- 25.08 Tout salarié appelé à exécuter un travail selon l'horaire de nuit doit être accompagné d'un autre salarié.
- 25.09 Des cases sont mises à la disposition des salariés.
- 25.10 Des supports de toile mécanique à ressorts sont installés sur les camions.
- 25.11 L'employeur s'engage à installer un système de ventilation dans la chargeuse no. S-751 équivalent à celui de la chargeuse no. S-753

P.P.
m L

- 25.12 L'employeur convient de verser à tous les salariés à son emploi le 1^{er} juin de chaque année ^{une} indemnité forfaitaire de trente dollars (30.00 \$); ce montant ~~versé~~ pour l'achat de souliers (ou de bottes) de sécurité.
- 25.13 L'employeur et le syndicat forment un comité de sécurité formé de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par l'employeur et deux par le syndicat. Ce comité se réunit périodiquement ou au besoin, selon les circonstances.

P.P.
m.L.

ARTICLE 26. FRAIS DE DEPLACEMENT (TRANSPORT, REPAS ET PENSION)

- 26.01 Les heures de travail commencent et se terminent au moment où le salarié est rendu au plan d'asphalte, sauf dans les cas où l'employeur décide de laisser de l'équipement sur les lieux de travail autres que sa place d'affaires et éloignés de sa place d'affaires et que le salarié est requis par l'employeur de se rapporter directement à cette autre place d'affaires. Auquel cas, le régime général des frais de transport, chambre et pension, mentionné au décret relatif à l'Industrie de la Construction dans la Province de Québec, fait partie intégrante de la présente convention.
- 26.02 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de l'employeur. Si, à la demande de celui-ci le salarié utilise son véhicule au bénéfice de l'employeur, il a droit de recevoir une indemnité égale à celle à payer en vertu du décret de la construction.
- 26.03 Tout salarié qui, à la demande de l'employeur, doit se déplacer d'un endroit à un autre durant les heures de travail, est rémunéré pendant le temps requis comme s'il était au travail.
- 26.04 L'employeur s'engage à rembourser les dépenses justifiées et autorisées, encourues par les salariés, d'après les normes ci-après énumérées:

Allocation quotidienne

- a.- chambre: à payer aux conditions et tarif prévu dans le décret de la construction en vigueur au moment où la dépense est encourue.
- b.- repas: déjeuner, dîner et souper à payer aux conditions et tarif prévu dans le décret de la construction en vigueur au moment où la dépense est encourue.

26.05 Ces allocations de même que les autres déboursés admissibles sont payés séparément du salaire régulier.

ARTICLE 27. CAISSE DES TRAVAILLEURS

27.01 L'employeur consent à retenir sur la paie hebdomadaire de chaque salarié qui en fera la demande et en donnera autorisation par écrit un montant qui se comptabilise par multiple de cinq dollars (\$ 5.00).

27.02 La somme de telle retenue avec la liste des noms et montants de chacun seront remises à la Caisse d'Epargne désignée par le syndicat dans les quinze (15) jours du mois qui suit celui au cours duquel il y a eu retenue. Le montant de telle retenue, devra être fixe pour une (1) année entière.

ARTICLE 28. PREAVIS DE MISE-A-PIED

28.01 Si l'employeur désire faire une mise-à-pied, il doit donner un préavis de quarante-huit (48) heures au salarié concerné, précisant la date à laquelle la mise-à-pied est effective. Tout salarié qui après avoir reçu tel préavis refuse de travailler, n'est rémunéré que pour les heures effectuées.

28.02 Si l'employeur ne donne pas le préavis, il est tenu de verser au salarié une indemnité équivalente au salaire régulier de deux (2) jours ouvrables (dix-huit ou dix-sept heures, selon le cas); si l'avis est donné tardivement, l'indemnité est réduite en fonction du nombre d'heures ouvrables couvertes par le préavis.

28.03 Les samedis, dimanches, et jours fériés ne doivent pas être comptés dans le délai de préavis.

ARTICLE 29. PRIMES

29.01 L'employeur peut désigner un salarié chef d'équipe, lorsqu'il doit diriger quatre (4) salariés ou plus. Le salarié est libre d'accepter ou non le poste de chef d'équipe.

29.02 Tout salarié travaillant pendant le quart de nuit, reçoit une prime de trente (0,30¢) cent l'heure travaillée.

P.P.
m.f.

ARTICLE 30. CONTREMAITRES ET CHEF D'EQUIPE

30.01 Le personnel qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit pas accomplir des tâches exécutées par les salariés qui en font partie, sauf occasionnellement pour des cas d'urgence (Act of God) pour des fins de formation ou d'entraînement ou pour remplacer un salarié absent.

30.02 L'employeur fournira, sur demande du syndicat, la liste des contremaîtres de chaque département ou de personnes en autorité de même que les changements subséquents.

30.03 Chef d'équipe

Est considéré comme "chef d'équipe" le salarié qui dirige ou surveille un ou plusieurs salariés tout en exécutant du travail manuel inclus dans la présente unité de négociation et qui fait des rapports à la direction à cet effet. Le chef d'équipe n'a pas le pouvoir d'engager ou de congédier un salarié.

ARTICLE 31. ASSURANCE-GROUPE

31.01 Le régime collectif d'assurance vie-maladie-salaire auquel l'employeur souscrit présentement, est accessible à chaque salarié, à compter de la signature des présentes. La participation du salarié est facultative. L'employeur défraie cinquante pour cent (50%) du coût et le salarié cinquante pour cent (50%). Pendant la durée de la convention, les parties se rencontreront pour discuter s'il y a lieu de modifier, à leur avantage mutuel, leur participation au régime collectif d'assurance.

A l'occasion du renouvellement de l'assurance-groupe, l'employeur donne au syndicat toute l'information requise. Il est aussi entendu que le syndicat, en avisant trente (30) jours avant l'échéance de ladite police, peut mettre fin à cette entente.

Le montant versé par l'employeur est celui qu'il verserait comme si le syndicat restait assuré à cette police pendant la durée de cette convention.

31.02 Les dispositions ci-haut prévues s'appliquent par la suite à tout nouveau salarié qui termine sa période de probation.

31.03 L'employeur fournit au syndicat toutes informations relatives aux avantages sociaux y compris, copie des polices maîtresses. De plus, l'employeur distribuera à tous les salariés assurés un pamphlet explicatif sur le régime collectif d'assurance vie-maladie-salaire aussitôt que l'assureur le mettra à sa disposition. L'employeur informera également les salariés de tout changement à ce régime.

ARTICLE 32. SOUS-CONTRATS

32.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'avoir recours à des sous-traitants; toutefois, l'octroi de ces sous-contrats ne devra en aucun temps avoir pour but la mise à pied ou le maintien de cette mise à pied de salariés faisant partie de l'unité de négociation.

De plus, l'employeur convient de ne pas recourir aux services de camionneurs artisans durant les heures normales de travail si ceci a pour effet de réduire les heures normales de travail des camionneurs disponibles couverts par la présente convention collective et ce sous réserve que les camions de l'employeur soient alors en bon état de fonctionnement.

Les présentes dispositions sont toutefois assujetties à toutes lois où règlement relatif au camionnage des artisans et ne s'appliquent pas pour des travaux de courte durée qui ne justifient pas le rappel d'un camionneur.

ARTICLE 33. CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE - FERMETURE DE DEPARTEMENT

33.01 L'employeur informe le syndicat le plus tôt possible lorsqu'il a l'intention d'effectuer des changements, des réductions d'équipement, susceptibles de réduire la main d'oeuvre ou de modifier sensiblement les conditions de travail des salariés.

Les parties doivent alors se rencontrer, sans délai, afin d'envisager les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter de ces changements ou de ces réductions.

ARTICLE 34. DIVERS

34.01 Pendant la saison active, du 1er avril au 30 novembre et sauf pour des raisons hors du contrôle de l'employeur, telle que la réparation, celui-ci convient que les camions et autres équipements sont affectés de façon particulière à chacun des salariés.

34.02 A compter de la signature des présentes, les nouveaux camions sont distribués aux salariés suivant l'ordre de leur ancienneté départementale. Lorsqu'un salarié a exercé ce privilège à l'endroit d'un nouveau camion, il ne pourra se prévaloir du même privilège pour une durée de trois (3) ans.

34.03

a.- L'opérateur de chargeuse de la carrière ainsi que l'opérateur de chargeuse de la cour doivent alterner chaque semaine.

b.- La semaine se situe du lundi au dimanche inclusivement pour fins d'application du paragraphe précédent.

ARTICLE 35. NOUVELLES TACHES

35.01

En cas de création d'une nouvelle fonction ou dans le cas de changements majeurs dans les tâches d'une fonction déjà existante, l'employeur établira le contenu des tâches ainsi que le taux de salaire y attaché.

Si le salarié ou le syndicat sont en désaccord, il pourra soumettre le litige à la deuxième étape de la procédure de griefs.

Si le syndicat demande l'arbitrage, l'arbitre choisi devra être un ingénieur industriel d'une compétence reconnue dans le domaine dont relèvent les tâches en cause.

35.02

Règlement concernant les mécaniciens

Tout salarié engagé comme mécanicien ayant sa carte de compétence, sera classé comme mécanicien classe B pendant sa période d'essai; il deviendra mécanicien classe A, le trentième (30ième) jour de travail à l'emploi de l'employeur.

35.03

Tout salarié engagé comme mécanicien n'ayant aucune carte de compétence, sera classé mécanicien classe B pendant deux (2) ans. Il deviendra mécanicien classe A après avoir complété deux (2) ans au service de l'employeur.

ARTICLE 36. INTERPRETATION

36.01

Les appendices ci-dessous mentionnés font partie intégrante de la convention.

APPENDICE "A" - Taux de salaire horaire
APPENDICE "B" - Famille de classification
APPENDICE "C" - Lettre d'entente concernant le déneigement.
APPENDICE "D" - Lettre d'entente - assurances

36.02

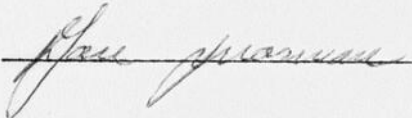
La présente convention collective est conclue en conformité avec les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 37. DUREE ET RETROACTIVITE

- 37.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er mai 1985 et le demeure jusqu'au 30 avril 1987.
- 37.02 A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.
- 37.03 Rétroactivité: le salarié reçoit dans les quinze (15) jours de l'acceptation par les membres, sur un chèque séparé, le montant représentant les heures faites du 1er mai 1985 à la date de mise en application du nouveau taux.

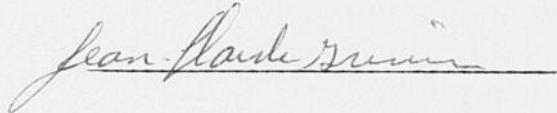
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
Shawinigan, ce 26ième jour du mois de
juin 1985.

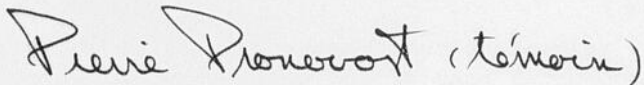
CONTINENTAL ASPHALTE INC.



SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
CONTINENTAL ASPHALTE INC. (CSN)





 (témoin)

APPENDICE "A"

TAUX DE SALAIRE HORAIRE

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>01-05-85</u>	<u>01-05-86</u>
Opérateur d'usine d'asphalte	13.47	13.97
Aide-usine d'asphalte	13.03	13.53
Opérateur concasseur	13.47	13.97
Opérateur foreuse mécanique	13.47	13.97
Conducteur camion tout terrain	13.03	13.53
Conducteur de camion	12.88	13.38
Opérateur de chargeuse	13.78	14.28
Mécanicien "A"	13.88	14.38
Mécanicien "B"	13.13	13.63
Aide-mécanicien	12.45	12.95
Soudeur	14.26	14.76
Boutefeu	13.47	13.97
Manoeuvre	12.61	13.11
Electricien	14.26	14.76
Opérateur grue de démolition	13.47	13.97
Peintre	13.88	14.38

Le conducteur de fardier reçoit vingt-cinq (0,25¢) l'heure de plus que le taux de conducteur de camion.

*D.P.
M.L.*

APPENDICE "B"

FAMILLE DE CLASSIFICATIONS

- 1.- Opérateur d'usine d'asphalte
Aide-opérateur d'usine d'asphalte
- 2.- Opérateur de concasseur.
- 3.- Opérateur de foreuse mécanique
- 4.- Conducteur de camion tout terrain
- 5.- Conducteur de camion
- 6.- Opérateur de chargeuse.
- 7.- Mécanicien "A"
Mécanicien "B"
Aide-mécanicien
- 8.- Soudeur
- 9.- Boutefeu
- 10.- Manoeuvre
- 11.- Electricien
- 12.- Opérateur grue de démolition
- 13.- Peintre

J.P.
M.L.

APPENDICE "C"

LETRE D'ENTENTE CONCERNANT LE DENEIGEMENT ET LES
TRAVAUX D'HIVER

1.- Les clauses de la présente convention ne s'appliquent pas au déneigement ni aux travaux exécutés durant la période d'hiver se terminant le 31 mars. Ces travaux sont régis exclusivement par les clauses ci-après énumérées.

2.- Rémunération

Les salariés affectés aux travaux ci-haut mentionnés seront rémunérés pour chaque heure travaillée et, au taux simple de l'échelle de salaire de la convention, de sorte qu'aucun temps supplémentaire ne sera payé sauf si le salarié travaille plus de quarante-quatre (44) heures en moyenne pendant toute cette période.

Les heures de travail sont étalées pendant toute la période d'hiver conformément à l'article 53 de la Loi sur les normes du travail.

3.- Désignation des salariés

- a.- Entre le 1er octobre et le 1er novembre de chaque année, l'employeur affichera un avis et une liste concernant les travaux ci-haut décrits. Après le 1er novembre, l'employeur fera parvenir au syndicat copie de la liste.
- b.- Le salarié dont l'occupation à l'intérieur de la convention pourrait être requise pour effectuer les travaux ci-haut mentionnés, qui est désireux de les effectuer, devra inscrire son nom sur cette liste.

Cette liste sera faite selon la famille de classification et les volontaires inscriront leur nom dans leur famille de classification.

Les volontaires indiqueront également s'ils désirent exécuter seulement les travaux relatifs au déneigement ou seulement les autres travaux s'ils ne veulent pas être appelés pour ces deux catégories de travaux.

- c.- Toute inscription faite en dehors du délai prévu au paragraphe a) est nulle et non avenue.
- d.- Si les inscriptions sont en nombre insuffisant, ou si les salariés inscrits ne se présentent pas au travail, l'employeur pourra requérir les services de toute autre personne.

- e.- Si le salarié qui a inscrit son nom, lorsqu'appelé, refuse deux (2) fois, sans raison valable, de se présenter au travail, il verra son nom rayé de la liste et sera considéré comme n'y ayant jamais été inscrit.
- f.- Le salarié appelé pour effectuer des travaux devra se présenter dans un délai raisonnable ne dépassant pas deux (2) fois le temps requis normalement pour voyager de sa résidence au bureau de l'employeur; passé ce délai, il sera considéré comme ayant refusé, s'il ne présente pas une raison valable.
- g.- Le pointeur de l'employeur appelle par téléphone les salariés inscrits sur la liste en répartissant le travail de la façon la plus équitable possible.
- h.- Dans le cas où des travaux majeurs (tel que nécessités à l'occasion de la construction d'un quai) devraient être exécutés l'hiver (excluant ceux ordinairement exécutés pendant cette période), l'employeur accordera la priorité aux salariés couverts par la présente convention, conformément à l'article 12.06 avant d'embaucher d'autre salarié. Toutefois, les salariés pourront refuser un tel rappel sans perte d'ancienneté.

4- Les articles 14 et 15 de la convention s'appliquent pour les fins de la présente entente.

P.P.
M.L.

POUR L'EMPLOYEUR

Jean Guenneau

POUR LE SYNDICAT

Michel Bellet
Jean Claude Soumi

APPENDICE «D»

LETTRE D'ENTENTE (assurances)

Les parties conviennent de modifier ainsi le régime d'assurance collective:

a) L'assurance salaire

- L'assurance couvrira les quinze (15) semaines suivant les quinze (15) semaines payées par l'assurance-chômage. Le montant assuré est égal aux deux tiers (2/3) du salaire régulier jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 350.00\$ maximum par semaine.

Toutefois, il sera demandé à l'assureur de couvrir les semaines normalement couvertes par l'assurance-chômage (3 ième à 17 ième semaine de maladie) pour les salariés qui n'ont pas droit aux prestations de l'assurance-chômage en raison du fait qu'ils n'ont pas travaillé suffisamment pour y être éligibles.

b) L'assurance-vie

\$ 20,000.00 - salarié
\$ 6,000.00 - conjoint
\$ 3,000.00 - enfant

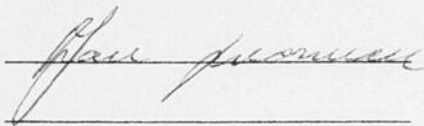
Quant au reste, les bénéficiaires resteront équivalents.

Toutefois, il est entendu que le montant de la prime hebdomadaire ne doit pas excéder douze dollars (\$12.00); si tel est le cas, les parties se rencontreront pour convenir de la diminution de l'assurance-vie afin que le coût de la prime n'excède pas ce montant.

Cette modification entrera en vigueur dans les meilleurs délais, suite aux résultats des soumissions qui ont été demandées.

La présente lettre d'entente constitue un résumé sommaire des modifications convenues entre les parties et n'a pas pour effet d'incorporer la police d'assurance à la convention collective.

POUR L'EMPLOYEUR



POUR LE SYNDICAT

