

NOM

NO

06834-6

C.A.E. 4061 NO.CONV. 68346
AFFIL. 7 NB.EMPL. 15
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 0 100
PERS.VIS. 8 NO.ACC. M11527017
DATE ENR.840611

DÉPÔT 68376 Dépôt N°: [] [] [] []

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11527-07
Date	Signature: 82-08-16 Réception: 82-09-17	Durée Du: [] Au: []	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. National de la Cie de Pavage d'Asphalte Beaver - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, qué H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Att.: M. André Ste-Marie Contrôleur 5250 rue Amiens Montréal-Nord, Qué H1G 3G5

Unité de négociation

ENTENTE: Aéroport de Dorval

Région	06-06	Activité	5070 (7)	Affiliation	1
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Perrette David</i>	Date 82-10-01

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

003 (011)

RECHERCHE

liste de signorité prévaudra.)

8. Cette entente ne sera valide que pour le projet Aéroport de Dorval.

M. Dolan PRÉSIDENT

B. Côté Vice-président

André Ste-Marie

Normand Dolan
Président Syndicat

Benoit Côté
Vice-Président Syndicat

André Ste-Marie
Secrétaire-Trésorier
Beaver Asphalte

PAR MESSAGER

[Signature]

La Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Ltée

115-27-07.



Montréal-Nord, le 16 Août 1982

Le Syndicat National de la Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver (CSN)
et La Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver

PROJET : AEROPORT DE DORVAL

1. Il est entendu qu'il n'y aura en aucun temps, du temps supplémentaire payé pour le contrat ci-haut mentionné (que ce temps soit effectué sur semaine ou en fin de semaine) et ce contrairement aux articles 13.01 à 13.09 inclusivement. Le temps payé débutera seulement lorsque le surintendant l'aura autorisé.
2. Les camionneurs seront transportés sur le chantier par la Compagnie. Aucune allocation ne sera versée aux camionneurs et ce, contrairement aux articles 30.01 à 30.08 inclusivement. Aucun temps ne sera payé pour le transport aller-retour des employés.
3. Si l'employé ne prend pas ses deux périodes de repos de 15 minutes (tel que prévu à l'article 14.02 et 14.03) et ne prend pas sa période de repas de 30 minutes (tel que prévu à l'article 14.01) la compagnie s'engage à remunérer ce temps à temps simple.
4. Après onze heures et demie (11 1/2) de travail dans une même journée, il sera accordé au salarié un remboursement pour son repas d'une valeur de \$5.00 (article 14.04).
5. Cette entente est valide pour tout travail de quelque nature que ce soit effectué à l'aéroport de Dorval (transport d'asphalte, transport de pierre ou transport de tout autre agrégat.)
6. La compagnie s'engage à avoir une cantine sur le chantier pour tous les jours de travail et ce, à des heures déterminées par la compagnie.
7. S'il y a entente entre la compagnie et le syndicat, la compagnie devra prendre pour ce contrat les employés les plus anciens (la liste de signorité prévaudra.)
8. Cette entente ne sera valide que pour le projet Aéroport de Dorval.

N. Dolan PRÉSIDENT

B. Côté Vice-Président

André Ste Mar

Normand Dolan
Président Syndicat

Benoit Côté
Vice-Président Syndicat

André Ste Mar
Secrétaire-Trésorier
Beaver Asphalte

La Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Ltée



Montréal-Nord, le 16 Août 1982

Le Syndicat National de la Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver (CSN)
et La Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver
PROJET : AEROPORT DE DORVAL

1. Il est entendu qu'il n'y aura en aucun temps, du temps supplémentaire payé pour le contrat ci-haut mentionné (que ce temps soit effectué sur semaine ou en fin de semaine) et ce contrairement aux articles 13.01 à 13.09 inclusivement. Le temps payé débutera seulement lorsque le surintendant l'aura autorisé.
2. Les camionneurs seront transportés sur le chantier par la Compagnie. Aucune allocation ne sera versée aux camionneurs et ce, contrairement aux articles 30.01 à 30.08 inclusivement. Aucun temps ne sera payé pour le transport aller-retour des employés.
3. Si l'employé ne prend pas ses deux périodes de repos de 15 minutes (tel que prévu à l'article 14.02 et 14.03) et ne prend pas sa période de repas de 30 minutes (tel que prévu à l'article 14.01) la compagnie s'engage à remunerer ce temps à temps simple.
4. Après onze heures et demie (11 1/2) de travail dans une même journée, il sera accordé au salarié un remboursement pour son repas d'une valeur de \$5.00 (article 14.04).
5. Cette entente est valide pour tout travail de quelque nature que ce soit effectué à l'aéroport de Dorval (transport d'asphalte, transport de pierre ou transport de tout autre agrégat.)
6. La compagnie s'engage à avoir une cantine sur le chantier pour tous les jours de travail et ce, à des heures déterminées par la compagnie.
7. S'il y a entente entre la compagnie et le syndicat, la compagnie devra prendre pour ce contrat les employés les plus anciens (la liste de signorité prévaudra.)
8. Cette entente ne sera valide que pour le projet Aéroport de Dorval.

M. Dolan PRÉSIDENT
B. Côté Vice Président
André St. Marie

Normand Dolan
Président Syndicat

Benoit Côté
Vice Président Syndicat

André St. Marie
Secrétaire-Trésorier
Beaver Asphalte

'82 SEP 17 14 12

'82 SEP -3 1 38

PAR MESSAGERS

La Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Ltée



Montréal-Nord, le 16 Août 1982

Le Syndicat National de la Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver (CSN)
et La Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver

PROJET : AEROPORT DE DORVAL

1. Il est entendu qu'il n'y aura en aucun temps, du temps supplémentaire payé pour le contrat ci-haut mentionné (que ce temps soit effectué sur semaine ou en fin de semaine) et ce contrairement aux articles 13.01 à 13.09 inclusivement. Le temps payé débutera seulement lorsque le surintendant l'aura autorisé.
2. Les camionneurs seront transportés sur le chantier par la Compagnie. Aucune allocation ne sera versée aux camionneurs et ce, contrairement aux articles 30.01 à 30.08 inclusivement. Aucun temps ne sera payé pour le transport aller-retour des employés.
3. Si l'employé ne prend pas ses deux périodes de repos de 15 minutes (tel que prévu à l'article 14.02 et 14.03) et ne prend pas sa période de repas de 30 minutes (tel que prévu à l'article 14.01) la compagnie s'engage à remunérer ce temps à temps simple.
4. Après onze heures et demie (11 1/2) de travail dans une même journée, il sera accordé au salarié un remboursement pour son repas d'une valeur de \$5.00 (article 14.04).
5. Cette entente est valide pour tout travail de quelque nature que ce soit effectué à l'aéroport de Dorval (transport d'asphalte, transport de pierre ou transport de tout autre agrégat.)
6. La compagnie s'engage à avoir une cantine sur le chantier pour tous les jours de travail et ce, à des heures déterminées par la compagnie.
7. S'il y a entente entre la compagnie et le syndicat, la compagnie devra prendre pour ce contrat les employés les plus anciens (la liste de signorité prévaudra.)
8. Cette entente ne sera valide que pour le projet Aéroport de Dorval.

N. Dolan PRÉSIDENT

B. Côté Vice-Président

André Ste Marie

Normand Dolan
Président Syndicat

Benoit Côté
Vice-Président Syndicat

André Ste Marie
Secrétaire Trésorier
Beaver Asphalte

PARMESSYNDICAT

La Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Ltée



Montréal-Nord, le 16 Août 1982

Le Syndicat National de la Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver (CSN)
et La Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver

PROJET : AEROPORT DE DORVAL

1. Il est entendu qu'il n'y aura en aucun temps, du temps supplémentaire payé pour le contrat ci-haut mentionné (que ce temps soit effectué sur semaine ou en fin de semaine) et ce contrairement aux articles 13.01 à 13.09 inclusivement. Le temps payé débutera seulement lorsque le surintendant l'aura autorisé.
2. Les camionneurs seront transportés sur le chantier par la Compagnie. Aucune allocation ne sera versée aux camionneurs et ce, contrairement aux articles 30.01 à 30.08 inclusivement. Aucun temps ne sera payé pour le transport aller-retour des employés.
3. Si l'employé ne prend pas ses deux périodes de repos de 15 minutes (tel que prévu à l'article 14.02 et 14.03) et ne prend pas sa période de repas de 30 minutes (tel que prévu à l'article 14.01) la compagnie s'engage à remunérer ce temps à temps simple.
4. Après onze heures et demie (11 1/2) de travail dans une même journée, il sera accordé au salarié un remboursement pour son repas d'une valeur de \$5.00 (article 14.04).
5. Cette entente est valide pour tout travail de quelque nature que ce soit effectué à l'aéroport de Dorval (transport d'asphalte, transport de pierre ou transport de tout autre agrégat.)
6. La compagnie s'engage à avoir une cantine sur le chantier pour tous les jours de travail et ce, à des heures déterminées par la compagnie.
7. S'il y a entente entre la compagnie et le syndicat, la compagnie devra prendre pour ce contrat les employés les plus anciens (la liste de signorité prévaudra.)
8. Cette entente ne sera valide que pour le projet Aéroport de Dorval.

M. Dolan PRÉSIDENT

B. Côté Vice Président

André Ste. Marie

Normand Dolan
Président Syndicat
Benoit Côté
Vice Président Syndicat

André Ste. Marie
Secrétaire-Trésorier
Beaver Asphalte

PAR MESSAGE

La Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Ltée



Montréal-Nord, Le 16 Août 1982

Le Syndicat National de la Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver (CSN)
et La Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver

PROJET : AEROPORT DE DORVAL

1. Il est entendu qu'il n'y aura en aucun temps, du temps supplémentaire payé pour le contrat ci-haut mentionné (que ce temps soit effectué sur semaine ou en fin de semaine) et ce contrairement aux articles 13.01 à 13.09 inclusivement. Le temps payé débutera seulement lorsque le surintendant l'aura autorisé.
2. Les camionneurs seront transportés sur le chantier par la Compagnie. Aucune allocation ne sera versée aux camionneurs et ce, contrairement aux articles 30.01 à 30.08 inclusivement. Aucun temps ne sera payé pour le transport aller-retour des employés.
3. Si l'employé ne prend pas ses deux périodes de repos de 15 minutes (tel que prévu à l'article 14.02 et 14.03) et ne prend pas sa période de repas de 30 minutes (tel que prévu à l'article 14.01) la compagnie s'engage à remunérer ce temps à temps simple.
4. Après onze heures et demie (11 1/2) de travail dans une même journée, il sera accordé au salarié un remboursement pour son repas d'une valeur de \$5.00 (article 14.04).
5. Cette entente est valide pour tout travail de quelque nature que ce soit effectué à l'aéroport de Dorval (transport d'asphalte, transport de pierre ou transport de tout autre agrégat.)
6. La compagnie s'engage à avoir une cantine sur le chantier pour tous les jours de travail et ce, à des heures déterminées par la compagnie.
7. S'il y a entente entre la compagnie et le syndicat, la compagnie devra prendre pour ce contrat les employés les plus anciens (la liste de signorité prévaudra.)
8. Cette entente ne sera valide que pour le projet Aéroport de Dorval.

N. Dolan PRÉSIDENT

B. Côté Vice-Président

André Ste Mar

Normand Dolan
Président Syndicat
Benoit Côté
Vice-Président Syndicat

André Ste Mar
Secrétaire-Trésorier
Beaver Asphalte

PAR MESSAGER



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

DÉPÔT

06834-6

Dépôt N°: 8 4 0 5 0 4 3

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

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		M-11527-17
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-04-06	84-04-09		83-10-01	86-09-30	15

<p style="text-align: center;">Association</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Union des opérateurs de machinerie Lourde local 791 Att: M. Hugues Leduc 8350 Boul. St-Michel MONtréal, Québec H1Z 4G3</p>	<p style="text-align: center;">Employeur</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>La Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver Limitée 5250 rue Amiens Montréal-Nord, Québec H1G 3G5</p>
<p><input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties</p>	<p>E.V.: Territoire de la Baie James</p> <p>Région <u>10-00</u></p> <p>Activité <u>5160(7)</u></p> <p>Affiliation <u>10</u></p>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Article 39 déposé pour modifier le nom de l'association

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /ms <i>OM</i>	84-05-11

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE -
LOCAL 791

'84 APR -9 11:16

MONTEBEL
MONTREAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA COMPAGNIE DE PAVAGE D'ASPHALTE BEAVER LIMITEE
(Contrat d'entretien routier)

ET

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE -
LOCAL 791

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur des salariés qui sont à l'emploi de la Compagnie de Pavage d'Asphalte Beaver Limitée travaillant à la Baie James :

"Tous les salariés au sens du Code du Travail affectés aux contrats d'entretien routier et à l'enlèvement de la neige sur le territoire de la Baie James y incluant les salariés affectés à la réparation et l'entretien de cette machinerie, la réparation de machinerie de tiers, de même que les pompistes, à l'exception des employés de bureau et des salariés régis par la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction et ceux exclus par le Code du Travail".

1.02 Il est convenu que l'Employeur n'augmentera pas le nombre des employés qui ne sont pas régis par la présente Convention dans le but de remplacer des salariés qui font partie de l'unité de négociation.

1.03 La Compagnie reconnaît l'appellation Union des Employés du Secteur Industriel, Local 791, F.T.Q. comme étant aussi l'Union au sens du paragraphe précédent.

ARTICLE 2 - BUTS DE LA CONVENTION

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

2.02 Cette Convention Collective a de plus pour objet de déterminer les droits respectifs des parties et de faciliter le règlement des différends pouvant se produire pendant sa durée.

ARTICLE 2 - (suite)

2.03 Droits de gérance

Les droits de diriger et d'administrer comme elle l'entend le cours de ses opérations.

Les droits de la direction ne sont limités que par les dispositions de la présente Convention, le tout sujet à la procédure de grief prévue à l'article 6.01.

2.04 Clause de non-grève

1. Pendant la durée de cette convention, l'Union, 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, la Compagnie ne causera ni ne fera de contre-grève (lock-out).
2. Aucun salarié ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement la Compagnie ou ses opérations, sauf si l'Union a acquis légalement le droit de grève.
3. Aucun salarié ne subira de préjudice pour son refus de franchir une ligne de piquetage à l'endroit même où il existe une grève locale.

ARTICLE 3- REGIME SYNDICAL

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

ARTICLE 3 - (suite)

3.02 Les cotisations syndicales déduites selon les instructions de l'Union seront remises au Secrétaire de l'Union par chèque estampillé "pour dépôt seulement" dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois. De plus, la remise devra indiquer le numéro d'assurance sociale, le nom et le prénom, le taux horaire, le nombre de semaines travaillées ou non travaillées ainsi que le montant total de la cotisation payée pour les semaines comprises dans la période et ce, pour chacun des salariés.

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

Suite à une entente entre la Compagnie et l'Union, la Compagnie peut percevoir des arrérages de cotisations syndicales dues par un salarié et percevoir une augmentation rétroactive de cotisations syndicales.

3.04 La Compagnie cumulera le montant des sommes déduites pour fin de cotisations syndicales durant une année pour chaque salarié et indiquera ce montant à chaque salarié en même temps qu'elle lui remettra sa formule "Etat de la rémunération payée (TP-4)".

3.05 L'Union convient d'indemniser la Compagnie et de la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait être faite contre elle par suite de l'exécution des dispositions de cet article.

ARTICLE 4 - REPRESENTATION SYNDICALE

4.01 L'Union nommera ou désignera un Comité de négociations de deux (2) personnes, soit une (1) active et une (1) substitut qui la représenteront lors du renouvellement de la Convention Collective de Travail.

Il est entendu entre les parties qu'un agent négociateur ou un représentant de l'Union devra, lors des négociations, agir comme représentant officiel des salariés.

4.02 L'Union peut nommer des "délégués" et un "chef" délégué dont le mandat est d'aider les salariés à présenter les griefs aux représentants de la Compagnie suivant la procédure des griefs. L'Union nommera également les membres du Comité de griefs, aux fins de la procédure de griefs; ceux-ci seront au nombre maximum de trois (3).

4.03 Le représentant de l'Union sera le seul porte-parole officiel du Comité de négociations et du Comité de griefs, en ce qui concerne la Compagnie.

4.04 L'Union avisera la Compagnie par écrit du nom des délégués ainsi que de tout changement parmi ces délégués, avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître comme tels. Il en est de même pour les membres du Comité de griefs et du Comité de négociations.

4.05 Il est entendu que chaque délégué ou membre du Comité de Griefs, membre du Comité de négociations doit exécuter son travail pour la Compagnie s'il est nécessaire qu'un membre du Comité de griefs assiste à une réunion suivant la procédure de griefs, ou qu'un membre du Comité de négociations participe à une journée de négociations avec les représentants de la Compagnie, et ce, durant les heures de travail, il ne quittera pas son travail avant d'en avoir obtenu la permission de son supérieur. A ces conditions seulement la Compagnie convient que les membres du Comité de griefs et de négociations ne subiront pas de perte de salaire.

4.06 La Compagnie accordera un permis d'absence sans solde aux délégués qui doivent s'absenter ou se libérer de leur travail afin de prendre des cours sur la sécurité ou la formation syndical.

ARTICLE 5 - REPRESENTANT SYNDICAL - AGENT D'AFFAIRES

5.01 La Compagnie convient de rencontrer, sur rendez-vous, tout représentant syndical désigné par l'Union afin de discuter avec lui de tout problème relatif à l'interprétation ou l'application de la Convention Collective.

5.02 Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, la Compagnie ou son représentant devra les recevoir, sur rendez-vous, à ses bureaux; le représentant syndical pourra alors vérifier auprès de la Compagnie les salaires versés aux salariés de l'unité, les heures travaillées par ceux-ci, de même que le paiement des cotisations syndicales.

- 5.03
1. Le représentant syndical a libre accès à tous les chantiers, ou à tout endroit où sont exécutés des travaux durant les heures de travail mais en aucun cas ces visites ne doivent compromettre l'avancement des travaux.
 2. Lorsqu'il visite un chantier ou tout autre endroit où sont exécutés des travaux, il doit d'abord en aviser l'Employeur des salariés intéressés, ou, en son absence, son chef de chantier (surintendant), son contremaître ou tout autre représentant officiel sur le chantier de l'Employeur intéressé. Dans tous les cas où les règlements de sécurité empêchent le libre accès à un chantier ou au lieu de travail, l'Employeur doit aider le représentant syndical à obtenir le laissez-passer ou la permission requis pour entrer sur ce chantier ou sur ce lieu de travail.
 3. La visite d'un chantier en dehors des heures de travail doit être autorisée par l'Employeur ou son représentant. Toute demande à cet effet doit être présentée à l'Employeur ou son représentant durant les heures normales de travail.

ARTILCE 6-

PROCEDURE DE GRIEFS

6.01 Le salarié seul, ou le salarié accompagné de son délégué syndical, ou un délégué syndical seul, ou l'Union, peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.

6.02 Tout grief doit être soumis par écrit au représentant de la Compagnie ou à la Compagnie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance; si le salarié concerné a pris connaissance des faits après l'évènement, il pourra loger son grief dans les quinze jours ouvrables suivant la connaissance s'il prouve qu'il n'a pas eu connaissance du fait lorsqu'il est survenu. Le grief écrit doit spécifier la nature du problème de même que le règlement demandé. La personne qui reçoit le grief a cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa décision.

6.03 Si la réponse ne satisfait pas le salarié ou si la réponse n'est pas donnée dans le délai prévu, l'Union pourra soumettre le grief, par courrier recommandé, dans les quinze (15) jours ouvrables suivants, à l'attention du directeur du personnel de la Compagnie à Montréal-Nord.

6.04 Sur réception du grief, le directeur du personnel devra, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, communiquer avec le représentant de l'Union pour tenter de régler le grief.

6.05 A défaut de réponse ou d'un règlement satisfaisant dans le délai prévu à l'article 6.04, l'Union devra soumettre le grief à l'arbitrage avec un avis écrit à la Compagnie dans les trente (30) jours civils suivants.

6.06 Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'arbitre convenu entre les parties, pendant les discussions prévues à l'article 6.04; à défaut d'entente, le grief est entendu par l'arbitre désigné par le Ministre du travail et de la main-d'oeuvre.

6.07 Les délais prévus par la procédure de grief et d'arbitrage sont de rigueur; cependant, les parties peuvent en tout temps, convenir par écrit de les modifier.

ARTICLE 6 - (suite)

6.08 L'arbitre doit procéder avec diligence et doit rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la fin de l'audition. A moins d'entente contraire avec les parties, l'arbitre ne peut réclamer ses honoraires s'il ne rend pas sa décision dans le délai prévu.

6.09 L'arbitre est maître de la procédure et procède, sauf disposition contraire de la Convention Collective, selon les règles prévues au Code du Travail. L'arbitre est lié par les dispositions de la Convention Collective; il n'a pas le droit d'ajouter, retrancher, modifier, ni rendre une décision contraire aux dispositions de la présente Convention.

6.10 Chaque partie assume ses propres frais d'arbitrage; de même, chaque partie paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre, sous réserve de l'article 6.08.

6.11 A toute étape au cours de la procédure de grief et d'arbitrage, les parties peuvent convenir d'une entente pour régler le grief; une telle entente lie la Compagnie, l'Union et le salarié intéressé. Une telle entente, sauf indication contraire des parties, n'a aucun effet de précédent.

6.12 Griefs de groupes

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble dans les délais et selon la procédure prévue pour les griefs individuels.

6.13 L'Union peut soumettre par écrit directement à l'Employeur tout grief de nature générale autre qu'un grief individuel ou collectif et portant sur l'interprétation ou l'application de la Convention collective. Le grief est soumis directement au directeur du personnel au siège social de la Compagnie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement donnant lieu au grief. Un tel grief est traité selon la procédure prévue au présent article, dont les dispositions s'appliquent en faisant les changements qui s'imposent.

ARTICLE 6- (SUITE)

6.14 Si le syndicat néglige de poursuivre un grief à l'intérieur des délais convenus ou prévus à cet article, on considère alors que ce grief a été abandonné. L'absence de réponse de la Compagnie dans les délais spécifiés à chacune des étapes de la procédure de grief amènera automatiquement ce grief à l'étape suivante.

ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES

7.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier un salarié pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cependant, une telle sanction peut être soumise à la procédure du mécanisme de règlement des griefs.

7.02 Si la Compagnie suspend ou congédie un salarié, elle doit, à la demande du salarié, ou à la demande de l'Union, avec le consentement du salarié, transmettre promptement au requérant, par écrit, les motifs de la mesure disciplinaire imposée.

7.03 a) Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour confirmer, modifier ou casser la décision prise par la Compagnie, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.

b) L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et dans son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que décider tout remboursement de salaire en sa faveur. Toutefois, s'il y a remboursement de salaire ordonné, ce remboursement ne pourra en aucun cas être supérieur au salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié, n'eut été sa suspension ou son congédiement.

7.04 a) Toute mesure disciplinaire devra être communiquée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la connaissance acquise par la Compagnie de la responsabilité du salarié quant aux faits reprochés. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme limitant le droit de la Compagnie de différer l'imposition d'une mesure disciplinaire communiquée au salarié dans le délai prévu ci-haut.

b) Toute mesure disciplinaire imposée à un salarié est retirée de son dossier après un délai de neuf (9) mois.

ARTICLE 8 - NON DISCRIMINATION

8.01 La Compagnie et l'Union conviennent de ne pratiquer aucune forme de discrimination envers les salariés pour l'un ou l'autre des motifs prévus dans la Charte des droits et libertés de la personne.

La Compagnie et l'Union s'engagent également à ne pratiquer aucune discrimination envers un salarié qui a exercé un droit prévu au Code du Travail.

8.02 Tout grief relatif à l'application de l'article 8.01 peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente Convention.

ARTICLE 9 - TRAVAIL A FORFAIT ET ALIENATION

9.01 Aucun contrat individuel entre un Employeur et un salarié ne peut stipuler des avantages moindres que ceux prévus à la présente Convention. Tout contrat à ce contraire est nul et non avenu.

9.02 La Compagnie s'engage à ne pas octroyer de sous-contrats pour diminuer le nombre de ses salariés; toutefois, la Compagnie peut utiliser des sous-traitants lorsque ses salariés ne sont pas disponibles ou lorsqu'elle ne possède pas l'équipement approprié pour le travail qui doit être effectué.

9.03 Si la Compagnie aliène concède totalement ou partiellement son entreprise autrement que par vente en justice, la présente Convention ne sera pas invalidée; et sans égard à la fusion ou aux changements de structures juridiques de l'entreprise, de même que s'il y a changement d'employeur par quelque moyen que ce soit, le nouvel employeur sera alors lié par l'accréditation et par ladite Convention Collective, comme s'il y était nommé et deviendra par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et places de la Compagnie.

ARTICLE 10

HEURES DE TRAVAIL

10.01 Les horaires de travail actuellement en vigueur sont maintenus, compte tenu des modifications qui doivent être faites aux différentes périodes de l'année, selon les spécifications du devis du contrat de la Compagnie.

a) La demande doit être faite par écrit, mentionnant la date de départ envisagée, le motif et la durée probable de l'absence. Elle doit parvenir à la Compagnie au moins six (6) jours ouvrables avant le départ du salarié.

b) Cependant, dans le cas d'urgence, la Compagnie accepte un avis de vingt-quatre (24) heures de la part de l'employé aux conditions prévues à l'article précédent en autant qu'elle puisse le faire sans préjudice de son intérêt.

11.01 L'employé qui est absent sans motif valable, sans avoir donné avis préalable, est considéré comme absent sans motif valable.

11.02 L'employé qui est absent sans motif valable, sans avoir donné avis préalable, est considéré comme absent sans motif valable.

ARTICLE 11 - CONGES SANS SOLDE

11.01 A la demande de l'Union, la Compagnie doit accorder un congé sans solde, à pas plus d'un (1) salarié, désigné par l'Union pour assister à un congrès ou autre activité syndicale, le tout sujet aux conditions suivantes:

- a) La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée probable de l'absence prévue. Elle doit parvenir à la Compagnie au moins dix (10) jours ouvrables avant le départ du salarié.
- b) Cependant, dans le cas d'urgence, la Compagnie accepte un avis de vingt-quatre (24) heures de la part de l'Union aux conditions prévues à l'alinéa précédent en autant qu'elle puisse le faire sans subir de pénalité en vertu de son contrat d'entretien.

11.02 Lorsqu'un congé sans solde, accordé en vertu du présent article prend fin, la Compagnie doit reprendre le salarié dans son emploi, au poste qu'il occupait, en autant qu'il soit encore disponible.

11.03 Il est entendu qu'un salarié qui s'est prévalu d'un congé sans solde, accumule son ancienneté pendant la durée de ce congé.

ARTICLE 12 - TALBEAU D'AFFICHAGE

12.01 La Compagnie mettra à la disposition de l'Union un tableau d'affichage pour y afficher toute communication nécessaire, non discriminatoire à l'égard de l'Employeur.

ARTICLE 13

ANCIENNETE

13.01 L'ancienneté est la durée du temps de service continu d'un salarié chez la Compagnie depuis la date du dernier embauchage de ce salarié. Elle est reconnue rétroactivement dès que la période de probation du salarié est complétée.

Le salarié nouvellement embauché par la Compagnie est soumis à une période de probation équivalente à deux séjours (ou périodes continues de travail) à la Baie James; pendant la période de probation, la Compagnie peut mettre fin à l'emploi du salarié sans avis et un tel licenciement ne peut être assimilé à une mesure disciplinaire. Le salarié congédié pendant la période de probation ne peut avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage.

13.02 Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la Compagnie de réduire son personnel, les employés qui ont accumulé le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers, à la condition toutefois, que ceux qui ont accumulé le plus d'ancienneté, aient la compétence et les qualifications requises pour effectuer le travail qui reste à faire.

13.03 Lors d'un rappel, les salariés seront rappelés dans l'ordre inverse de l'ancienneté en autant qu'ils aient la compétence et les qualifications requises pour effectuer le travail.

14.04 Dans tous les cas de postes vacants, la Compagnie devra afficher le poste sur le tableau d'affichage pendant vingt-quatre (24) heures. Les salariés qui désirent le poste devront signer leur nom sur la formule prévue à cet effet. Le poste sera octroyé au salarié ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il ait la compétence et les qualifications requises pour exécuter le travail.

13.05 a) Lors de la signature de la présente Convention, des listes d'ancienneté indiquant le nom des employés, leur classification et leur date d'embauchage seront affichées par la Compagnie sur le tableau d'affichage prévu à cet effet, et une (1) copie sera envoyée à l'Union.

Un mois après cet affichage, la date d'ancienneté de chaque employé sera présumée exacte, à moins d'avoir été contestée en vertu du mécanisme de règlement des griefs.

ARTICLE 13 - (suite)

13.05 (suite)

- b) Cette liste sera maintenue à date et la Compagnie doit faire parvenir à l'Union une nouvelle liste à chaque fois qu'un changement doit être effectué à la liste.

13.06 L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et s'accumulera pendant la période suivante:

- a) absence par suite d'un accident;
- b) absence par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail (dix-huit mois)
- c) mise à pied pour manque de travail n'excédant pas dix-huit mois (18).
- d) les employés promus à des postes en dehors de l'unité contractuelle conserveront leur ancienneté pour une période n'excédant pas trois (3) mois de calendrier. Après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité de négociation;
- e) Lorsque le salarié s'exécute sur la construction pour la Compagnie Beaver Asphalte.

13.07 Un employé perdra ses droits d'ancienneté dans les cas suivants. et son emploi est terminé:

- a) s'il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) s'il est congédié pour juste cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon le mécanisme de règlement des griefs;

ARTICLE 13 - (suite)

13.07 (suite)

- c) si le salarié ne revient pas au travail à la fin d'un congé périodique ou de ses vacances annuelles, sans raison valable.
- d) si le salarié refuse ou omet de se rapporter au travail lors d'un rappel à la suite d'une mise à pied;
- e) si le salarié omet de se rapporter au travail suite à son rétablissement d'une maladie ou d'un accident suivant l'opinion de son médecin traitant.

13.08 Dans le cas où l'Employeur désire transféré des salariés d'une équipe à une autre, il donnera le choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'il soit possible de combler les postes avec des salariés qui ont la compétence et les qualifications requises.

ARTICLE 14

SALAIRES

14.01 Les salaires acceptés par l'Union et que la Compagnie s'engage à payer pour la durée de la présente Convention, sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A", partie intégrante de la Convention.

14.02 Le salaire est payable en entier, en espèces ou par chèque payable au pair au plus tard le jeudi à toutes les deux (2) semaines; si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi de la semaine. La période d'attente actuelle ne doit pas être prolongée.

Si le paiement est effectué par chèque, ledit chèque doit être daté au plus tard de la journée du paiement. Pour le salarié en congés annuels, le paiement du salaire est reporté au plus tard au jeudi de la prochaine semaine ouvrable.

14.03 Le salaire doit être versé au salarié pendant les heures de travail et sur les lieux du travail. Toutefois, la Compagnie peut faire parvenir la paie du salarié à sa résidence en respectant les conditions du paragraphe précédent. Cependant la Compagnie n'est pas responsable des délais occasionnés par la poste.

14.04 Dans un cas de force majeure dont la preuve incombe à l'Employeur, la paie doit être remise au salarié au plus tard le vendredi en conformité avec le paragraphe 14.03. Si l'Employeur paie par chèque le vendredi après-midi, il doit faciliter l'échange des chèques des salariés avant la fin de l'après-midi de travail et ce, sans perte de salaire.

14.05 Lorsque le salarié démissionne, est congédié ou est mis à pied, la Compagnie doit lui payer tout le salaire qui lui est dû ou le lui transmettre par courrier recommandé dans les délais prévus à l'article 14.03 à sa dernière adresse connue ou à l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.

14.06 La Compagnie continue à remettre au salarié un bulletin de paie comportant les informations requises par la Loi.

14.07 Assignation temporaire

Si un salarié est requis de prendre temporairement la place d'un autre salarié dont la classification est supérieure à celle de son travail habituel, il recevra le taux le plus élevé des deux, cependant, s'il est requis de prendre temporairement la place d'un autre salarié recevant un taux inférieur, son taux de salaire restera le même.

ARTICLE 14 - (suite)

14.07 Assignment temporaire (suite)

Il est entendu qu'un déplacement résultant d'une mise à pied ne constitue pas une assignment temporaire.

ARTICLE 15 - TEMPS DE REPAS ET PAUSE-CAFE

15.01 La Compagnie accepte de continuer la pratique concernant la période de repas (une demie heure qui doit être prise vers le milieu de la période de travail) de plus, elle reconnaît que tous les salariés ont droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes, le tout sans diminution du salaire hebdomadaire.

15.02 Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger (Exemple: urgence-neige, arrivée d'avion imprévue, etc.).

ARTICLE 16

CONGES SPECIAUX

16.01 Tous les salariés ont droit à un congé de trois jours (3) consécutifs payés s'il s'agit de jours ouvrables lors d'un décès dans la famille immédiate. Le congé débute le lendemain du décès; la famille immédiate comprend: le conjoint, le père, la mère, un enfant, un frère, une soeur, le beau-père et la belle-mère.

16.02 Nonobstant l'article 16.01 la Compagnie devra coordonner ces congés spéciaux en tenant compte des horaires d'avion.

16.03 Le mot " Epouse " dans le présent article inclut une femme avec laquelle le salarié vit comme mari et femme depuis au moins deux (2) ans.

ARTICLE 17

JOURS FERIES CHOMES

17.01 Les salariés qui ont complété trente (30) jours d'emploi ont droit aux dix (10) congés fériés et payés suivants:

- 1) Jour de l'An
- 2) Vendredi Saint
- 3) Fête de la Reine
- 4) St-Jean Baptiste
- 5) Fête du Canada
- 6) Fête du Travail
- 7) Action de Grâces
- 8) Jour de Noel
- 9) Lendemain de Noel
- 10) La veille du jour de l'An

La St-Jean Baptiste (ou Fête nationale du Québec) remplace le Jour du Souvenir aux fins de la Partie III du Code Canadien du Travail.

Les salariés qui doivent travailler l'un ou l'autre de ces congés fériés sont rémunérés au taux d'une fois et demie le taux qu'ils reçoivent normalement pour une journée de travail.

ARTICLE 18 - SECURITE - SANTE - HYGIENE - BIEN-ETRE

18.01 Les parties aux présentes reconnaissent qu'il est de leur devoir mutuel de maintenir de hauts standards de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail afin de prévenir les maladies et les accidents industriels.

18.02 a) La Compagnie et le syndicat acceptent de constituer un comité de santé et de sécurité composé d'un (1) représentant de chacune des parties.

b) Ce comité de santé et de sécurité se réunira au moins une (1) fois par mois, si nécessaire. il pourra décider d'augmenter la fréquence des réunions.

c) Tout salarié qui désire formuler une demande relative à un problème de sécurité, devra d'abord en faire part à son supérieur immédiat.

Après analyse de la situation, son supérieur l'informerá de la décision qui aura alors été prise.

Alors si le salarié n'est pas satisfait de cette décision, il pourra demander à rencontrer son représentant syndical membre du comité de sécurité.

A la suite de cette rencontre, ledit représentant syndical pourra demander la convocation du comité de sécurité de la Compagnie en vue d'enquêter sur la situation en cause.

ARTICLE 18- (SUITE)

18.02 c) (suite)

Si le salarié ou le syndicat n'est pas satisfait de la décision prise à la suite de la rencontre précitées, il pourra formuler un grief écrit directement au directeur du personnel dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision.

d) L'employeur ne peut imposer au travailleur une mise-à-pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l'article douze (12) de la Loi 17 "santé - sécurité " .

18.03 a) La Compagnie fera toutes les démarches requises auprès de la S.E.B.J. pour que celle-ci continue de fournir aux salariés le maintien des avantages (résidence, toilettes, salles à manger, etc.) dont ils jouissent présentement.

b) La Compagnie devra fournir les services de premiers soins et le service médical à ses salariés, en conformité avec la Loi de la Commission de la sécurité et santé au travail.

18.04 Toute inspection Gouvernementale de santé et de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical et patronal du comité de santé et de sécurité.

18.05 Salarié accidenté

L'accidenté doit rapporter sans délai à son Employeur tout accident qu'il a subi.

La Compagnie doit prendre note de tout accident de travail et en faire rapport, par écrit, et sans délai à la Commission de santé et de sécurité du travail.

Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. Si des frais de transport sont encourus pour se rendre à l'hôpital, les frais de transport seront payés par la Compagnie ou son assureur s'ils ne le sont pas par la Commission de la santé et de la sécurité au travail.

ARTICLE 18- (SUITE)

18.05 (suite)

Après un accident du travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler dans son emploi, la Compagnie doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait à la condition qu'il soit toujours disponible.

ARTICLE 19 - VACANCES

19.01 Les salariés ont droit à des vacances selon les normes suivantes:

- a) le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté: un jour ouvrable par mois de service (jusqu'à concurrence de deux (2) semaines); rémunération : 4% du salaire gagné pendant la période de référence;
- b) le salarié qui a un (1) an d'ancienneté et moins de quatre (4) ans: deux (2) semaines de vacances; rémunération : 4% du salaire gagné pendant la période de référence;
- c) le salarié qui a quatre (4) ans et plus d'ancienneté: trois (3) semaines de vacances; rémunération 6% du salaire gagné pendant la période de référence.

ARTICLE 20 - CONGES PERIODIQUES

20.01 Congé de chantier

1. Frais de transport

La Compagnie assume les frais de transport de ses salariés de la façon suivante:

- a) Si le salarié demeure au moins vingt-sept (27) jours continus sur le Territoire, il a droit aux frais de transport "aller" seulement.
- b) Si le salarié demeure au moins cinquante-quatre (54) jours continus sur le Territoire (en incluant la période de vingt-sept (27) jours continus du paragraphe a)), il a droit alors en plus aux frais de transport de "retour".
- c) En cas de mise à pied, congédiement, maladie ou accident le salarié est réputé avoir satisfait aux conditions prévues en a) et b) ci-dessus.
- d) Si le salarié demeure moins de vingt-sept (27) jours continus sur le Territoire, la Compagnie déduit de la paie dudit salarié le coût des frais versés par elle pour son transport aérien (aller); de plus, le salarié doit assumer ses frais de transport de retour, sauf dans les cas prévus en c) ci-dessus.

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la Compagnie assume le coût du transport aérien, aller-retour, entre le chantier et l'aéroport commercial desservi par un transporteur aérien public le plus près de la résidence du salarié.

De plus, sur présentation d'une pièce justificative attestant le paiement, il y a remboursement des frais de transport encourus par véhicule terrestre public entre l'aéroport public commercial et la résidence du salarié (s'applique aux résidents du Québec seulement).

ARTICLE 20- (SUITE)

20.01 Congé de chantier (suite)

1. Frais de transport (suite)

e) Les frais de transport a être remboursé en vertu du présent article, comprennent les frais encourus par le salarié pour le transport de ses outils.

2. Durée

Après chaque période de cinquante-quatre (54) jours continus sur le Territoire, le salarié a droit à un congé sans solde de douze (12) jours, ~~excluant~~ ^{incluant} les deux (2) jours de transport.

Les dates de retour convenues lors d'un congé de chantier sont de rigueur, sauf cas fortuit ou force majeure. Dans tous les cas, c'est la responsabilité du salarié d'aviser la Compagnie, à son bureau, des raisons de son retard. En cas de contestation quant à la raison invoquée, le fardeau de la preuve incombe au salarié.

Les journées d'arrivée et de départ du salarié dans son secteur sont comptées comme des journées complètes dans le calcul des jours continus sur le Territoire, un salarié peut refusé d'exécuter le travail correspondant à cette journée.

20.02 Divers

a) Lors de son embauche, le nouveau salarié profite des dispositions prévues à l'article 20.01 (1) et (2).

b) La Compagnie defraye les frais de transport selon les dispositions prévues à 20.01 (1) pour le salarié qui, une fois rendu sur le chantier, doit, à la demande de la Compagnie, revenir à son lieu de départ pour fins d'examen médical.

ARTICLE 21

INTERPRETATION

21.01 Pour l'interprétation et l'application des dispositions de la présente Convention, les parties conviennent que le texte français de la Convention originale dûment signé seul prévaudra.

ARTICLE 22

MECANICIENS

22.01 Les mécaniciens ont droit à un montant forfaitaire annuel de 75.00\$ s'ils fournissent leur outils et à un autre montant forfaitaire annuel de 75.00\$ pour l'achat de salopettes. Le paiement de ces montants est effectué le 1er juillet de chaque année.

ARTICLE 23

SALAIRES

23.01 Les salaires en vigueur avant le 1er octobre 1983
sont majorés comme suit:

- A) 1er octobre 1983: Six pour cent (6%)
- 1er octobre 1984: Cinq pour cent (5%)
- 1er octobre 1985: Cinq pour cent (5%)

ARTICLE 24 - DIVERS

24.01 La Compagnie maintiendra des aménagements sanitaires appropriés sur les lieux de travail ainsi que toutes facilités normales pour permettre aux salariés de prendre leur repas, dans un état propre et sanitaire.

24.02 Fonds de Solidarité

L'employeur doit se conformer au Fonds de Solidarité conformément à la Loi.

ARTICLE 25- REFERENCE DES TRAVAILLEURS

REFERENCE DES TRAVAILLEURS

Lorsque la compagnie requiert des salariés, elle doit en premier lieu vérifier si des salariés sont disponibles dans ses filiales. Si la première démarche n'a pas porté fruit, elle doit en second lieu faire une demande au local d'Union selon la procédure suivante:

- La Compagnie communiquera à l'agent d'affaires de l'Union, ses besoins en main d'oeuvre. Elle doit indiquer à ce dernier, la fonction à être exercées, les exigences requises par la fonction.

- L'agent d'affaires devra, au meilleur de son jugement, dans les quarante-huit (48) heures de la demande, fournir des salariés qualifiés pour l'exécution du travail décrit dans cette Convention Collective.

- A défaut de référer un travailleur dans le délai ci-haut mentionné, la Compagnie peut alors utiliser ses autres sources de main-d'oeuvre.

ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

Cette Convention demeurera en vigueur pour la période du 1er octobre 1983 au 30 septembre 1986 et la négociation pour une nouvelle Convention commencera dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la présente Convention.

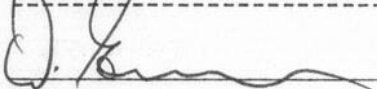
La présente Convention Collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou de plusieurs de ses clauses.

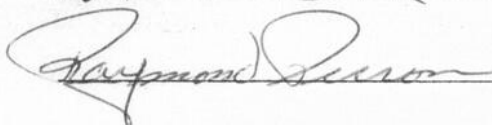
Expiration de la Convention Collective

La présente Convention demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'on en arrive à une nouvelle entente ou jusqu'à ce qu'une des deux parties ne se soit servie de son droit de lock-out ou de grève.

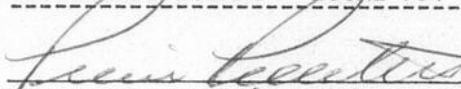
EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés a apposé sa signature à cette Convention à L-64 ce 6 jour du mois de AVRIL en l'année 1984.


LA COMPAGNIE DE PAVAGE
D'ASPHALTE BEAVER LIMITEE

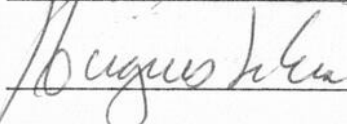




UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791







ENTENTE RELATIVE A LA
RETROACTIVITE

A N N E X E " A "

FORMULE D'AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

" Je _____, par la présente, autorise mon employeur à précompter mensuellement sur mon salaire le montant de la cotisation syndicale requise ainsi que les frais d'initiation et tout arrérage de cotisation et ce, au bénéfice de l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde - Local 791. Cette autorisation est révocable seulement en conformité avec les dispositions du Code du Travail du Québec".

L'Union s'engage à aviser la Compagnie par écrit du montant des arrérages dûs par un salarié ainsi que du mode de prélèvement.

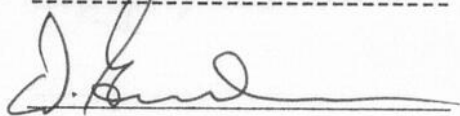
LETTRE D'ENTENTE

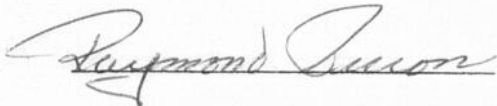
RETROACTIVITE

La Compagnie s'engage à payer rétroactivement l'augmentation de salaire de six (6) pour cent à compter du 1er octobre 1983 dans les trente jours de la signature de cette Convention.

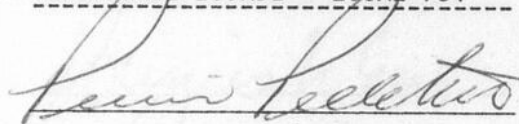
EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés a apposé sa signature à cette lettre d'entente à L. 64 ce 4 jour du mois de AVRIL en l'année 1984.

LA COMPAGNIE DE PAVAGE
D'ASPHALTE BEAVER LIMITEE

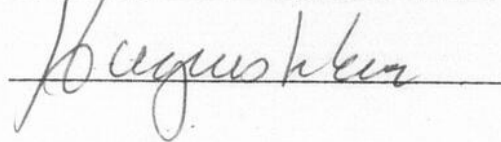




UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791







LETTRE D'ENTENTE

La Compagnie s'engage à fournir sans frais pour les salariés un maximum de trois paires de gants par année.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés a apposé sa signature à cette lettre d'entente à 1984 ce 4 jour du mois de Avril en l'année 1984.

LA COMPAGNIE DE PAVAGE
D'ASPHALTE BEAVER LIMITEE

[Signature]
Raymond Simon

UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791

[Signature]
[Signature]
[Signature]

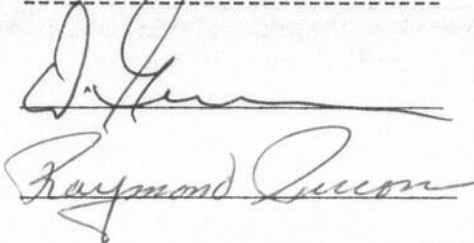
LETTRE D'ENTENTE

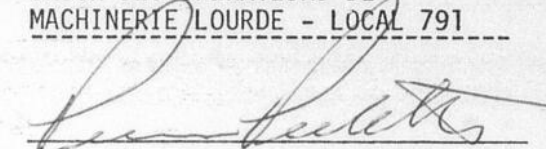

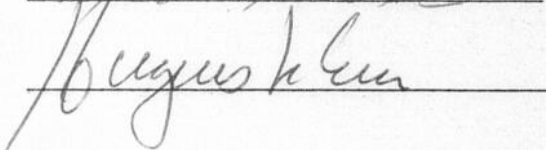
La Compagnie s'engage à payer un montant forfaitaire de six cent (\$600.00) dollars aux salariés lors de la signature de la Convention Collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés a apposé sa signature à cette lettre d'entente à L. 64 ce 6 jour du mois de juin en l'année 1984.

LA COMPAGNIE DE PAVAGE
D'ASPHALTE BEAVER LIMITEE

UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791


Raymond Quon

NOM

NO

06834-6

C.A.E. 4061 NO.CONV. 68346
AFFIL. 7 NB.EMPL. 15
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 0 100
PERS.VIS. 8 NO.ACC. M11527017
DATE ENR.840611

La Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Ltée

115-27-07.



Montréal-Nord, le 16 Août 1982

Le Syndicat National de la Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver (CSN)
et La Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver

PROJET : AEROPORT DE DORVAL

1. Il est entendu qu'il n'y aura en aucun temps, du temps supplémentaire payé pour le contrat ci-haut mentionné (que ce temps soit effectué sur semaine ou en fin de semaine) et ce contrairement aux articles 13.01 à 13.09 inclusivement. Le temps payé débutera seulement lorsque le surintendant l'aura autorisé.
2. Les camionneurs seront transportés sur le chantier par la Compagnie. Aucune allocation ne sera versée aux camionneurs et ce, contrairement aux articles 30.01 à 30.08 inclusivement. Aucun temps ne sera payé pour le transport aller-retour des employés.
3. Si l'employé ne prend pas ses deux périodes de repos de 15 minutes (tel que prévu à l'article 14.02 et 14.03) et ne prend pas sa période de repas de 30 minutes (tel que prévu à l'article 14.01) la compagnie s'engage à remunérer ce temps à temps simple.
4. Après onze heures et demie (11 1/2) de travail dans une même journée, il sera accordé au salarié un remboursement pour son repas d'une valeur de \$5.00 (article 14.04).
5. Cette entente est valide pour tout travail de quelque nature que ce soit effectué à l'aéroport de Dorval (transport d'asphalte, transport de pierre ou transport de tout autre agrégat.)
6. La compagnie s'engage à avoir une cantine sur le chantier pour tous les jours de travail et ce, à des heures déterminées par la compagnie.
7. S'il y a entente entre la compagnie et le syndicat, la compagnie devra prendre pour ce contrat les employés les plus anciens (la liste de signorité prévaudra.)
8. Cette entente ne sera valide que pour le projet Aéroport de Dorval.

N. Dolan PRÉSIDENT

B. Côté Vice-Président

André Ste Mar

Normand Dolan
Président Syndicat

Benoit Côté
Vice-Président Syndicat

André Ste Mar
Secrétaire-Trésorier
Beaver Asphalte

La Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Ltée



Montréal-Nord, le 16 Août 1982

Le Syndicat National de la Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver (CSN)
et La Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver
PROJET : AEROPORT DE DORVAL

1. Il est entendu qu'il n'y aura en aucun temps, du temps supplémentaire payé pour le contrat ci-haut mentionné (que ce temps soit effectué sur semaine ou en fin de semaine) et ce contrairement aux articles 13.01 à 13.09 inclusivement. Le temps payé débutera seulement lorsque le surintendant l'aura autorisé.
2. Les camionneurs seront transportés sur le chantier par la Compagnie. Aucune allocation ne sera versée aux camionneurs et ce, contrairement aux articles 30.01 à 30.08 inclusivement. Aucun temps ne sera payé pour le transport aller-retour des employés.
3. Si l'employé ne prend pas ses deux périodes de repos de 15 minutes (tel que prévu à l'article 14.02 et 14.03) et ne prend pas sa période de repas de 30 minutes (tel que prévu à l'article 14.01) la compagnie s'engage à remunérer ce temps à temps simple.
4. Après onze heures et demie (11 1/2) de travail dans une même journée, il sera accordé au salarié un remboursement pour son repas d'une valeur de \$5.00 (article 14.04).
5. Cette entente est valide pour tout travail de quelque nature que ce soit effectué à l'aéroport de Dorval (transport d'asphalte, transport de pierre ou transport de tout autre agrégat.)
6. La compagnie s'engage à avoir une cantine sur le chantier pour tous les jours de travail et ce, à des heures déterminées par la compagnie.
7. S'il y a entente entre la compagnie et le syndicat, la compagnie devra prendre pour ce contrat les employés les plus anciens (la liste de signorité prévaudra.)
8. Cette entente ne sera valide que pour le projet Aéroport de Dorval.

M. Dolan PRÉSIDENT
B. Côté Vice Président
André St. Marie

Normand Dolan
Président Syndicat

Benoit Côté
Vice Président Syndicat

André St. Marie
Secrétaire-Trésorier
Beaver Asphalte

'82 SEP 17 14 12

'82 SEP -3 1 38

PAR MESSAGERS

La Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Ltée



Montréal-Nord, le 16 Août 1982

Le Syndicat National de la Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver (CSN)
et La Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver

PROJET : AEROPORT DE DORVAL

1. Il est entendu qu'il n'y aura en aucun temps, du temps supplémentaire payé pour le contrat ci-haut mentionné (que ce temps soit effectué sur semaine ou en fin de semaine) et ce contrairement aux articles 13.01 à 13.09 inclusivement. Le temps payé débutera seulement lorsque le surintendant l'aura autorisé.
2. Les camionneurs seront transportés sur le chantier par la Compagnie. Aucune allocation ne sera versée aux camionneurs et ce, contrairement aux articles 30.01 à 30.08 inclusivement. Aucun temps ne sera payé pour le transport aller-retour des employés.
3. Si l'employé ne prend pas ses deux périodes de repos de 15 minutes (tel que prévu à l'article 14.02 et 14.03) et ne prend pas sa période de repas de 30 minutes (tel que prévu à l'article 14.01) la compagnie s'engage à remunérer ce temps à temps simple.
4. Après onze heures et demie (11 1/2) de travail dans une même journée, il sera accordé au salarié un remboursement pour son repas d'une valeur de \$5.00 (article 14.04).
5. Cette entente est valide pour tout travail de quelque nature que ce soit effectué à l'aéroport de Dorval (transport d'asphalte, transport de pierre ou transport de tout autre agrégat.)
6. La compagnie s'engage à avoir une cantine sur le chantier pour tous les jours de travail et ce, à des heures déterminées par la compagnie.
7. S'il y a entente entre la compagnie et le syndicat, la compagnie devra prendre pour ce contrat les employés les plus anciens (la liste de signorité prévaudra.)
8. Cette entente ne sera valide que pour le projet Aéroport de Dorval.

N. Dolan PRÉSIDENT

B. Côté Vice-Président

André Ste Marie

Normand Dolan
Président Syndicat

Benoit Côté
Vice-Président Syndicat

André Ste Marie
Secrétaire Trésorier
Beaver Asphalte

PARMESSYNDICAT

La Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Ltée



Montréal-Nord, le 16 Août 1982

Le Syndicat National de la Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver (CSN)
et La Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver

PROJET : AEROPORT DE DORVAL

1. Il est entendu qu'il n'y aura en aucun temps, du temps supplémentaire payé pour le contrat ci-haut mentionné (que ce temps soit effectué sur semaine ou en fin de semaine) et ce contrairement aux articles 13.01 à 13.09 inclusivement. Le temps payé débutera seulement lorsque le surintendant l'aura autorisé.
2. Les camionneurs seront transportés sur le chantier par la Compagnie. Aucune allocation ne sera versée aux camionneurs et ce, contrairement aux articles 30.01 à 30.08 inclusivement. Aucun temps ne sera payé pour le transport aller-retour des employés.
3. Si l'employé ne prend pas ses deux périodes de repos de 15 minutes (tel que prévu à l'article 14.02 et 14.03) et ne prend pas sa période de repas de 30 minutes (tel que prévu à l'article 14.01) la compagnie s'engage à remunérer ce temps à temps simple.
4. Après onze heures et demie (11 1/2) de travail dans une même journée, il sera accordé au salarié un remboursement pour son repas d'une valeur de \$5.00 (article 14.04).
5. Cette entente est valide pour tout travail de quelque nature que ce soit effectué à l'aéroport de Dorval (transport d'asphalte, transport de pierre ou transport de tout autre agrégat.)
6. La compagnie s'engage à avoir une cantine sur le chantier pour tous les jours de travail et ce, à des heures déterminées par la compagnie.
7. S'il y a entente entre la compagnie et le syndicat, la compagnie devra prendre pour ce contrat les employés les plus anciens (la liste de signorité prévaudra.)
8. Cette entente ne sera valide que pour le projet Aéroport de Dorval.

M. Dolan PRÉSIDENT

B. Côté Vice Président

André Ste. Marie

Normand Dolan
Président Syndicat
Benoit Côté
Vice Président Syndicat

André Ste. Marie
Secrétaire-Trésorier
Beaver Asphalte

PAR MESSAGE

La Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Ltée



Montréal-Nord, Le 16 Août 1982

Le Syndicat National de la Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver (CSN)
et La Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver

PROJET : AEROPORT DE DORVAL

1. Il est entendu qu'il n'y aura en aucun temps, du temps supplémentaire payé pour le contrat ci-haut mentionné (que ce temps soit effectué sur semaine ou en fin de semaine) et ce contrairement aux articles 13.01 à 13.09 inclusivement. Le temps payé débutera seulement lorsque le surintendant l'aura autorisé.
2. Les camionneurs seront transportés sur le chantier par la Compagnie. Aucune allocation ne sera versée aux camionneurs et ce, contrairement aux articles 30.01 à 30.08 inclusivement. Aucun temps ne sera payé pour le transport aller-retour des employés.
3. Si l'employé ne prend pas ses deux périodes de repos de 15 minutes (tel que prévu à l'article 14.02 et 14.03) et ne prend pas sa période de repas de 30 minutes (tel que prévu à l'article 14.01) la compagnie s'engage à remunérer ce temps à temps simple.
4. Après onze heures et demie (11 1/2) de travail dans une même journée, il sera accordé au salarié un remboursement pour son repas d'une valeur de \$5.00 (article 14.04).
5. Cette entente est valide pour tout travail de quelque nature que ce soit effectué à l'aéroport de Dorval (transport d'asphalte, transport de pierre ou transport de tout autre agrégat.)
6. La compagnie s'engage à avoir une cantine sur le chantier pour tous les jours de travail et ce, à des heures déterminées par la compagnie.
7. S'il y a entente entre la compagnie et le syndicat, la compagnie devra prendre pour ce contrat les employés les plus anciens (la liste de signorité prévaudra.)
8. Cette entente ne sera valide que pour le projet Aéroport de Dorval.

N. Dolan PRÉSIDENT

B. Côté Vice-Président

André Ste Mar

Normand Dolan
Président Syndicat
Benoit Côté
Vice-Président Syndicat

André Ste Mar
Secrétaire-Trésorier
Beaver Asphalte

PAR MESSAGER



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

DÉPÔT

06834-6

Dépôt N°: 8 4 0 5 0 4 3

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

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		M-11527-17
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-04-06	84-04-09		83-10-01	86-09-30	15

<p style="text-align: center;">Association</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Union des opérateurs de machinerie Lourde local 791 Att: M. Hugues Leduc 8350 Boul. St-Michel MOntréal, Québec H1Z 4G3</p>	<p style="text-align: center;">Employeur</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>La Compagnie de Pavage D'Asphalte Beaver Limitée 5250 rue Amiens Montréal-Nord, Québec H1G 3G5</p>
<p><input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties</p>	<p>E.V.: Territoire de la Baie James</p> <p>Région <u>10-00</u></p> <p>Activité <u>5160(7)</u></p> <p>Affiliation <u>10</u></p>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Article 39 déposé pour modifier le nom de l'association

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /ms <i>OM</i>	84-05-11

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE -
LOCAL 791

'84 APR -9 11:16

MONTEBEL
MONTREAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA COMPAGNIE DE PAVAGE D'ASPHALTE BEAVER LIMITEE
(Contrat d'entretien routier)

ET

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE -
LOCAL 791

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur des salariés qui sont à l'emploi de la Compagnie de Pavage d'Asphalte Beaver Limitée travaillant à la Baie James :

"Tous les salariés au sens du Code du Travail affectés aux contrats d'entretien routier et à l'enlèvement de la neige sur le territoire de la Baie James y incluant les salariés affectés à la réparation et l'entretien de cette machinerie, la réparation de machinerie de tiers, de même que les pompistes, à l'exception des employés de bureau et des salariés régis par la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction et ceux exclus par le Code du Travail".

1.02 Il est convenu que l'Employeur n'augmentera pas le nombre des employés qui ne sont pas régis par la présente Convention dans le but de remplacer des salariés qui font partie de l'unité de négociation.

1.03 La Compagnie reconnaît l'appellation Union des Employés du Secteur Industriel, Local 791, F.T.Q. comme étant aussi l'Union au sens du paragraphe précédent.

ARTICLE 2 - BUTS DE LA CONVENTION

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

2.02 Cette Convention Collective a de plus pour objet de déterminer les droits respectifs des parties et de faciliter le règlement des différends pouvant se produire pendant sa durée.

ARTICLE 2 - (suite)

2.03 Droits de gérance

Les droits de diriger et d'administrer comme elle l'entend le cours de ses opérations.

Les droits de la direction ne sont limités que par les dispositions de la présente Convention, le tout sujet à la procédure de grief prévue à l'article 6.01.

2.04 Clause de non-grève

1. Pendant la durée de cette convention, l'Union, 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, la Compagnie ne causera ni ne fera de contre-grève (lock-out).
2. Aucun salarié ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement la Compagnie ou ses opérations, sauf si l'Union a acquis légalement le droit de grève.
3. Aucun salarié ne subira de préjudice pour son refus de franchir une ligne de piquetage à l'endroit même où il existe une grève locale.

ARTICLE 3- REGIME SYNDICAL

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

ARTICLE 3 - (suite)

3.02 Les cotisations syndicales déduites selon les instructions de l'Union seront remises au Secrétaire de l'Union par chèque estampillé "pour dépôt seulement" dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois. De plus, la remise devra indiquer le numéro d'assurance sociale, le nom et le prénom, le taux horaire, le nombre de semaines travaillées ou non travaillées ainsi que le montant total de la cotisation payée pour les semaines comprises dans la période et ce, pour chacun des salariés.

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

Suite à une entente entre la Compagnie et l'Union, la Compagnie peut percevoir des arrérages de cotisations syndicales dues par un salarié et percevoir une augmentation rétroactive de cotisations syndicales.

3.04 La Compagnie cumulera le montant des sommes déduites pour fin de cotisations syndicales durant une année pour chaque salarié et indiquera ce montant à chaque salarié en même temps qu'elle lui remettra sa formule "Etat de la rémunération payée (TP-4)".

3.05 L'Union convient d'indemniser la Compagnie et de la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait être faite contre elle par suite de l'exécution des dispositions de cet article.

ARTICLE 4 - REPRESENTATION SYNDICALE

4.01 L'Union nommera ou désignera un Comité de négociations de deux (2) personnes, soit une (1) active et une (1) substitut qui la représenteront lors du renouvellement de la Convention Collective de Travail.

Il est entendu entre les parties qu'un agent négociateur ou un représentant de l'Union devra, lors des négociations, agir comme représentant officiel des salariés.

4.02 L'Union peut nommer des "délégués" et un "chef" délégué dont le mandat est d'aider les salariés à présenter les griefs aux représentants de la Compagnie suivant la procédure des griefs. L'Union nommera également les membres du Comité de griefs, aux fins de la procédure de griefs; ceux-ci seront au nombre maximum de trois (3).

4.03 Le représentant de l'Union sera le seul porte-parole officiel du Comité de négociations et du Comité de griefs, en ce qui concerne la Compagnie.

4.04 L'Union avisera la Compagnie par écrit du nom des délégués ainsi que de tout changement parmi ces délégués, avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître comme tels. Il en est de même pour les membres du Comité de griefs et du Comité de négociations.

4.05 Il est entendu que chaque délégué ou membre du Comité de Griefs, membre du Comité de négociations doit exécuter son travail pour la Compagnie s'il est nécessaire qu'un membre du Comité de griefs assiste à une réunion suivant la procédure de griefs, ou qu'un membre du Comité de négociations participe à une journée de négociations avec les représentants de la Compagnie, et ce, durant les heures de travail, il ne quittera pas son travail avant d'en avoir obtenu la permission de son supérieur. A ces conditions seulement la Compagnie convient que les membres du Comité de griefs et de négociations ne subiront pas de perte de salaire.

4.06 La Compagnie accordera un permis d'absence sans solde aux délégués qui doivent s'absenter ou se libérer de leur travail afin de prendre des cours sur la sécurité ou la formation syndical.

ARTICLE 5 - REPRESENTANT SYNDICAL - AGENT D'AFFAIRES

5.01 La Compagnie convient de rencontrer, sur rendez-vous, tout représentant syndical désigné par l'Union afin de discuter avec lui de tout problème relatif à l'interprétation ou l'application de la Convention Collective.

5.02 Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, la Compagnie ou son représentant devra les recevoir, sur rendez-vous, à ses bureaux; le représentant syndical pourra alors vérifier auprès de la Compagnie les salaires versés aux salariés de l'unité, les heures travaillées par ceux-ci, de même que le paiement des cotisations syndicales.

- 5.03
1. Le représentant syndical a libre accès à tous les chantiers, ou à tout endroit où sont exécutés des travaux durant les heures de travail mais en aucun cas ces visites ne doivent compromettre l'avancement des travaux.
 2. Lorsqu'il visite un chantier ou tout autre endroit où sont exécutés des travaux, il doit d'abord en aviser l'Employeur des salariés intéressés, ou, en son absence, son chef de chantier (surintendant), son contremaître ou tout autre représentant officiel sur le chantier de l'Employeur intéressé. Dans tous les cas où les règlements de sécurité empêchent le libre accès à un chantier ou au lieu de travail, l'Employeur doit aider le représentant syndical à obtenir le laissez-passer ou la permission requis pour entrer sur ce chantier ou sur ce lieu de travail.
 3. La visite d'un chantier en dehors des heures de travail doit être autorisée par l'Employeur ou son représentant. Toute demande à cet effet doit être présentée à l'Employeur ou son représentant durant les heures normales de travail.

ARTILCE 6-

PROCEDURE DE GRIEFS

6.01 Le salarié seul, ou le salarié accompagné de son délégué syndical, ou un délégué syndical seul, ou l'Union, peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.

6.02 Tout grief doit être soumis par écrit au représentant de la Compagnie ou à la Compagnie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance; si le salarié concerné a pris connaissance des faits après l'évènement, il pourra loger son grief dans les quinze jours ouvrables suivant la connaissance s'il prouve qu'il n'a pas eu connaissance du fait lorsqu'il est survenu. Le grief écrit doit spécifier la nature du problème de même que le règlement demandé. La personne qui reçoit le grief a cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa décision.

6.03 Si la réponse ne satisfait pas le salarié ou si la réponse n'est pas donnée dans le délai prévu, l'Union pourra soumettre le grief, par courrier recommandé, dans les quinze (15) jours ouvrables suivants, à l'attention du directeur du personnel de la Compagnie à Montréal-Nord.

6.04 Sur réception du grief, le directeur du personnel devra, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, communiquer avec le représentant de l'Union pour tenter de régler le grief.

6.05 A défaut de réponse ou d'un règlement satisfaisant dans le délai prévu à l'article 6.04, l'Union devra soumettre le grief à l'arbitrage avec un avis écrit à la Compagnie dans les trente (30) jours civils suivants.

6.06 Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'arbitre convenu entre les parties, pendant les discussions prévues à l'article 6.04; à défaut d'entente, le grief est entendu par l'arbitre désigné par le Ministre du travail et de la main-d'oeuvre.

6.07 Les délais prévus par la procédure de grief et d'arbitrage sont de rigueur; cependant, les parties peuvent en tout temps, convenir par écrit de les modifier.

ARTICLE 6 - (suite)

6.08 L'arbitre doit procéder avec diligence et doit rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la fin de l'audition. A moins d'entente contraire avec les parties, l'arbitre ne peut réclamer ses honoraires s'il ne rend pas sa décision dans le délai prévu.

6.09 L'arbitre est maître de la procédure et procède, sauf disposition contraire de la Convention Collective, selon les règles prévues au Code du Travail. L'arbitre est lié par les dispositions de la Convention Collective; il n'a pas le droit d'ajouter, retrancher, modifier, ni rendre une décision contraire aux dispositions de la présente Convention.

6.10 Chaque partie assume ses propres frais d'arbitrage; de même, chaque partie paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre, sous réserve de l'article 6.08.

6.11 A toute étape au cours de la procédure de grief et d'arbitrage, les parties peuvent convenir d'une entente pour régler le grief; une telle entente lie la Compagnie, l'Union et le salarié intéressé. Une telle entente, sauf indication contraire des parties, n'a aucun effet de précédent.

6.12 Griefs de groupes

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble dans les délais et selon la procédure prévue pour les griefs individuels.

6.13 L'Union peut soumettre par écrit directement à l'Employeur tout grief de nature générale autre qu'un grief individuel ou collectif et portant sur l'interprétation ou l'application de la Convention collective. Le grief est soumis directement au directeur du personnel au siège social de la Compagnie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement donnant lieu au grief. Un tel grief est traité selon la procédure prévue au présent article, dont les dispositions s'appliquent en faisant les changements qui s'imposent.

ARTICLE 6- (SUITE)

6.14 Si le syndicat néglige de poursuivre un grief à l'intérieur des délais convenus ou prévus à cet article, on considère alors que ce grief a été abandonné. L'absence de réponse de la Compagnie dans les délais spécifiés à chacune des étapes de la procédure de grief amènera automatiquement ce grief à l'étape suivante.

ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES

7.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier un salarié pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cependant, une telle sanction peut être soumise à la procédure du mécanisme de règlement des griefs.

7.02 Si la Compagnie suspend ou congédie un salarié, elle doit, à la demande du salarié, ou à la demande de l'Union, avec le consentement du salarié, transmettre promptement au requérant, par écrit, les motifs de la mesure disciplinaire imposée.

7.03 a) Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour confirmer, modifier ou casser la décision prise par la Compagnie, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.

b) L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et dans son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que décider tout remboursement de salaire en sa faveur. Toutefois, s'il y a remboursement de salaire ordonné, ce remboursement ne pourra en aucun cas être supérieur au salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié, n'eut été sa suspension ou son congédiement.

7.04 a) Toute mesure disciplinaire devra être communiquée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la connaissance acquise par la Compagnie de la responsabilité du salarié quant aux faits reprochés. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme limitant le droit de la Compagnie de différer l'imposition d'une mesure disciplinaire communiquée au salarié dans le délai prévu ci-haut.

b) Toute mesure disciplinaire imposée à un salarié est retirée de son dossier après un délai de neuf (9) mois.

ARTICLE 8 - NON DISCRIMINATION

8.01 La Compagnie et l'Union conviennent de ne pratiquer aucune forme de discrimination envers les salariés pour l'un ou l'autre des motifs prévus dans la Charte des droits et libertés de la personne.

La Compagnie et l'Union s'engagent également à ne pratiquer aucune discrimination envers un salarié qui a exercé un droit prévu au Code du Travail.

8.02 Tout grief relatif à l'application de l'article 8.01 peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente Convention.

ARTICLE 9 - TRAVAIL A FORFAIT ET ALIENATION

9.01 Aucun contrat individuel entre un Employeur et un salarié ne peut stipuler des avantages moindres que ceux prévus à la présente Convention. Tout contrat à ce contraire est nul et non avenu.

9.02 La Compagnie s'engage à ne pas octroyer de sous-contrats pour diminuer le nombre de ses salariés; toutefois, la Compagnie peut utiliser des sous-traitants lorsque ses salariés ne sont pas disponibles ou lorsqu'elle ne possède pas l'équipement approprié pour le travail qui doit être effectué.

9.03 Si la Compagnie aliène concède totalement ou partiellement son entreprise autrement que par vente en justice, la présente Convention ne sera pas invalidée; et sans égard à la fusion ou aux changements de structures juridiques de l'entreprise, de même que s'il y a changement d'employeur par quelque moyen que ce soit, le nouvel employeur sera alors lié par l'accréditation et par ladite Convention Collective, comme s'il y était nommé et deviendra par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et places de la Compagnie.

ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL

10.01 Les horaires de travail actuellement en vigueur sont maintenus, compte tenu des modifications qui doivent être faites aux différentes périodes de l'année, selon les spécifications du devis du contrat de la Compagnie.

a) La demande doit être faite par écrit, mentionnant la date de départ envisagée, le motif et la durée probable de l'absence. Elle doit parvenir à la Compagnie au moins six (6) jours ouvrables avant le départ du salarié.

b) Cependant, dans le cas d'urgence, la Compagnie accepte un avis de vingt-quatre (24) heures de la part de l'employé aux conditions prévues à l'article précédent en autant qu'elle puisse le faire sans préjudice de ses intérêts.

11.01 L'employé qui est absent sans motif valable, accordé en vertu du présent article, sera considéré comme absent sans motif valable et sera tenu de payer à la Compagnie, en outre de l'absence, une somme égale à son salaire pour la période d'absence.

11.02 L'employé qui est absent sans motif valable, accordé en vertu du présent article, sera considéré comme absent sans motif valable et sera tenu de payer à la Compagnie, en outre de l'absence, une somme égale à son salaire pour la période d'absence.

ARTICLE 11 - CONGES SANS SOLDE

11.01 A la demande de l'Union, la Compagnie doit accorder un congé sans solde, à pas plus d'un (1) salarié, désigné par l'Union pour assister à un congrès ou autre activité syndicale, le tout sujet aux conditions suivantes:

- a) La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée probable de l'absence prévue. Elle doit parvenir à la Compagnie au moins dix (10) jours ouvrables avant le départ du salarié.
- b) Cependant, dans le cas d'urgence, la Compagnie accepte un avis de vingt-quatre (24) heures de la part de l'Union aux conditions prévues à l'alinéa précédent en autant qu'elle puisse le faire sans subir de pénalité en vertu de son contrat d'entretien.

11.02 Lorsqu'un congé sans solde, accordé en vertu du présent article prend fin, la Compagnie doit reprendre le salarié dans son emploi, au poste qu'il occupait, en autant qu'il soit encore disponible.

11.03 Il est entendu qu'un salarié qui s'est prévalu d'un congé sans solde, accumule son ancienneté pendant la durée de ce congé.

ARTICLE 12 - TALBEAU D'AFFICHAGE

12.01 La Compagnie mettra à la disposition de l'Union un tableau d'affichage pour y afficher toute communication nécessaire, non discriminatoire à l'égard de l'Employeur.

ARTICLE 13

ANCIENNETE

13.01 L'ancienneté est la durée du temps de service continu d'un salarié chez la Compagnie depuis la date du dernier embauchage de ce salarié. Elle est reconnue rétroactivement dès que la période de probation du salarié est complétée.

Le salarié nouvellement embauché par la Compagnie est soumis à une période de probation équivalente à deux séjours (ou périodes continues de travail) à la Baie James; pendant la période de probation, la Compagnie peut mettre fin à l'emploi du salarié sans avis et un tel licenciement ne peut être assimilé à une mesure disciplinaire. Le salarié congédié pendant la période de probation ne peut avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage.

13.02 Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la Compagnie de réduire son personnel, les employés qui ont accumulé le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers, à la condition toutefois, que ceux qui ont accumulé le plus d'ancienneté, aient la compétence et les qualifications requises pour effectuer le travail qui reste à faire.

13.03 Lors d'un rappel, les salariés seront rappelés dans l'ordre inverse de l'ancienneté en autant qu'ils aient la compétence et les qualifications requises pour effectuer le travail.

14.04 Dans tous les cas de postes vacants, la Compagnie devra afficher le poste sur le tableau d'affichage pendant vingt-quatre (24) heures. Les salariés qui désirent le poste devront signer leur nom sur la formule prévue à cet effet. Le poste sera octroyé au salarié ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il ait la compétence et les qualifications requises pour exécuter le travail.

13.05 a) Lors de la signature de la présente Convention, des listes d'ancienneté indiquant le nom des employés, leur classification et leur date d'embauchage seront affichées par la Compagnie sur le tableau d'affichage prévu à cet effet, et une (1) copie sera envoyée à l'Union.

Un mois après cet affichage, la date d'ancienneté de chaque employé sera présumée exacte, à moins d'avoir été contestée en vertu du mécanisme de règlement des griefs.

ARTICLE 13 - (suite)

13.05 (suite)

- b) Cette liste sera maintenue à date et la Compagnie doit faire parvenir à l'Union une nouvelle liste à chaque fois qu'un changement doit être effectué à la liste.

13.06 L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et s'accumulera pendant la période suivante:

- a) absence par suite d'un accident;
- b) absence par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail (dix-huit mois)
- c) mise à pied pour manque de travail n'excédant pas dix-huit mois (18).
- d) les employés promus à des postes en dehors de l'unité contractuelle conserveront leur ancienneté pour une période n'excédant pas trois (3) mois de calendrier. Après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité de négociation;
- e) Lorsque le salarié s'exécute sur la construction pour la Compagnie Beaver Asphalte.

13.07 Un employé perdra ses droits d'ancienneté dans les cas suivants. et son emploi est terminé:

- a) s'il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) s'il est congédié pour juste cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon le mécanisme de règlement des griefs;

ARTICLE 13 - (suite)

13.07 (suite)

- c) si le salarié ne revient pas au travail à la fin d'un congé périodique ou de ses vacances annuelles, sans raison valable.
- d) si le salarié refuse ou omet de se rapporter au travail lors d'un rappel à la suite d'une mise à pied;
- e) si le salarié omet de se rapporter au travail suite à son rétablissement d'une maladie ou d'un accident suivant l'opinion de son médecin traitant.

13.08 Dans le cas où l'Employeur désire transféré des salariés d'une équipe à une autre, il donnera le choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'il soit possible de combler les postes avec des salariés qui ont la compétence et les qualifications requises.

ARTICLE 14

SALAIRES

14.01 Les salaires acceptés par l'Union et que la Compagnie s'engage à payer pour la durée de la présente Convention, sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A", partie intégrante de la Convention.

14.02 Le salaire est payable en entier, en espèces ou par chèque payable au pair au plus tard le jeudi à toutes les deux (2) semaines; si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi de la semaine. La période d'attente actuelle ne doit pas être prolongée.

Si le paiement est effectué par chèque, ledit chèque doit être daté au plus tard de la journée du paiement. Pour le salarié en congés annuels, le paiement du salaire est reporté au plus tard au jeudi de la prochaine semaine ouvrable.

14.03 Le salaire doit être versé au salarié pendant les heures de travail et sur les lieux du travail. Toutefois, la Compagnie peut faire parvenir la paie du salarié à sa résidence en respectant les conditions du paragraphe précédent. Cependant la Compagnie n'est pas responsable des délais occasionnés par la poste.

14.04 Dans un cas de force majeure dont la preuve incombe à l'Employeur, la paie doit être remise au salarié au plus tard le vendredi en conformité avec le paragraphe 14.03. Si l'Employeur paie par chèque le vendredi après-midi, il doit faciliter l'échange des chèques des salariés avant la fin de l'après-midi de travail et ce, sans perte de salaire.

14.05 Lorsque le salarié démissionne, est congédié ou est mis à pied, la Compagnie doit lui payer tout le salaire qui lui est dû ou le lui transmettre par courrier recommandé dans les délais prévus à l'article 14.03 à sa dernière adresse connue ou à l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.

14.06 La Compagnie continue à remettre au salarié un bulletin de paie comportant les informations requises par la Loi.

14.07 Assignation temporaire

Si un salarié est requis de prendre temporairement la place d'un autre salarié dont la classification est supérieure à celle de son travail habituel, il recevra le taux le plus élevé des deux, cependant, s'il est requis de prendre temporairement la place d'un autre salarié recevant un taux inférieur, son taux de salaire restera le même.

ARTICLE 14 - (suite)

14.07 Assignment temporaire (suite)

Il est entendu qu'un déplacement résultant d'une mise à pied ne constitue pas une assignment temporaire.

ARTICLE 15 - TEMPS DE REPAS ET PAUSE-CAFE

15.01 La Compagnie accepte de continuer la pratique concernant la période de repas (une demie heure qui doit être prise vers le milieu de la période de travail) de plus, elle reconnaît que tous les salariés ont droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes, le tout sans diminution du salaire hebdomadaire.

15.02 Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger (Exemple: urgence-neige, arrivée d'avion imprévue, etc.).

ARTICLE 16

CONGES SPECIAUX

16.01 Tous les salariés ont droit à un congé de trois jours (3) consécutifs payés s'il s'agit de jours ouvrables lors d'un décès dans la famille immédiate. Le congé débute le lendemain du décès; la famille immédiate comprend: le conjoint, le père, la mère, un enfant, un frère, une soeur, le beau-père et la belle-mère.

16.02 Nonobstant l'article 16.01 la Compagnie devra coordonner ces congés spéciaux en tenant compte des horaires d'avion.

16.03 Le mot " Epouse " dans le présent article inclut une femme avec laquelle le salarié vit comme mari et femme depuis au moins deux (2) ans.

ARTICLE 17

JOURS FERIES CHOMES

17.01 Les salariés qui ont complété trente (30) jours d'emploi ont droit aux dix (10) congés fériés et payés suivants:

- 1) Jour de l'An
- 2) Vendredi Saint
- 3) Fête de la Reine
- 4) St-Jean Baptiste
- 5) Fête du Canada
- 6) Fête du Travail
- 7) Action de Grâces
- 8) Jour de Noel
- 9) Lendemain de Noel
- 10) La veille du jour de l'An

La St-Jean Baptiste (ou Fête nationale du Québec) remplace le Jour du Souvenir aux fins de la Partie III du Code Canadien du Travail.

Les salariés qui doivent travailler l'un ou l'autre de ces congés fériés sont rémunérés au taux d'une fois et demie le taux qu'ils reçoivent normalement pour une journée de travail.

ARTICLE 18 - SECURITE - SANTE - HYGIENE - BIEN-ETRE

18.01 Les parties aux présentes reconnaissent qu'il est de leur devoir mutuel de maintenir de hauts standards de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail afin de prévenir les maladies et les accidents industriels.

18.02 a) La Compagnie et le syndicat acceptent de constituer un comité de santé et de sécurité composé d'un (1) représentant de chacune des parties.

b) Ce comité de santé et de sécurité se réunira au moins une (1) fois par mois, si nécessaire. il pourra décider d'augmenter la fréquence des réunions.

c) Tout salarié qui désire formuler une demande relative à un problème de sécurité, devra d'abord en faire part à son supérieur immédiat.

Après analyse de la situation, son supérieur l'informerá de la décision qui aura alors été prise.

Alors si le salarié n'est pas satisfait de cette décision, il pourra demander à rencontrer son représentant syndical membre du comité de sécurité.

A la suite de cette rencontre, ledit représentant syndical pourra demander la convocation du comité de sécurité de la Compagnie en vue d'enquêter sur la situation en cause.

ARTICLE 18- (SUITE)

18.02 c) (suite)

Si le salarié ou le syndicat n'est pas satisfait de la décision prise à la suite de la rencontre précitées, il pourra formuler un grief écrit directement au directeur du personnel dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision.

d) L'employeur ne peut imposer au travailleur une mise-à-pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l'article douze (12) de la Loi 17 "santé - sécurité " .

18.03 a) La Compagnie fera toutes les démarches requises auprès de la S.E.B.J. pour que celle-ci continue de fournir aux salariés le maintien des avantages (résidence, toilettes, salles à manger, etc.) dont ils jouissent présentement.

b) La Compagnie devra fournir les services de premiers soins et le service médical à ses salariés, en conformité avec la Loi de la Commission de la sécurité et santé au travail.

18.04 Toute inspection Gouvernementale de santé et de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical et patronal du comité de santé et de sécurité.

18.05 Salarié accidenté

L'accidenté doit rapporter sans délai à son Employeur tout accident qu'il a subi.

La Compagnie doit prendre note de tout accident de travail et en faire rapport, par écrit, et sans délai à la Commission de santé et de sécurité du travail.

Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. Si des frais de transport sont encourus pour se rendre à l'hôpital, les frais de transport seront payés par la Compagnie ou son assureur s'ils ne le sont pas par la Commission de la santé et de la sécurité au travail.

ARTICLE 18- (SUITE)

18.05 (suite)

Après un accident du travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler dans son emploi, la Compagnie doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait à la condition qu'il soit toujours disponible.

ARTICLE 19 - VACANCES

19.01 Les salariés ont droit à des vacances selon les normes suivantes:

- a) le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté: un jour ouvrable par mois de service (jusqu'à concurrence de deux (2) semaines); rémunération : 4% du salaire gagné pendant la période de référence;
- b) le salarié qui a un (1) an d'ancienneté et moins de quatre (4) ans: deux (2) semaines de vacances; rémunération : 4% du salaire gagné pendant la période de référence;
- c) le salarié qui a quatre (4) ans et plus d'ancienneté: trois (3) semaines de vacances; rémunération 6% du salaire gagné pendant la période de référence.

ARTICLE 20 - CONGES PERIODIQUES

20.01 Congé de chantier

1. Frais de transport

La Compagnie assume les frais de transport de ses salariés de la façon suivante:

- a) Si le salarié demeure au moins vingt-sept (27) jours continus sur le Territoire, il a droit aux frais de transport "aller" seulement.
- b) Si le salarié demeure au moins cinquante-quatre (54) jours continus sur le Territoire (en incluant la période de vingt-sept (27) jours continus du paragraphe a)), il a droit alors en plus aux frais de transport de "retour".
- c) En cas de mise à pied, congédiement, maladie ou accident le salarié est réputé avoir satisfait aux conditions prévues en a) et b) ci-dessus.
- d) Si le salarié demeure moins de vingt-sept (27) jours continus sur le Territoire, la Compagnie déduit de la paie dudit salarié le coût des frais versés par elle pour son transport aérien (aller); de plus, le salarié doit assumer ses frais de transport de retour, sauf dans les cas prévus en c) ci-dessus.

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la Compagnie assume le coût du transport aérien, aller-retour, entre le chantier et l'aéroport commercial desservi par un transporteur aérien public le plus près de la résidence du salarié.

De plus, sur présentation d'une pièce justificative attestant le paiement, il y a remboursement des frais de transport encourus par véhicule terrestre public entre l'aéroport public commercial et la résidence du salarié (s'applique aux résidents du Québec seulement).

ARTICLE 20- (SUITE)

20.01 Congé de chantier (suite)

1. Frais de transport (suite)

e) Les frais de transport a être remboursé en vertu du présent article, comprennent les frais encourus par le salarié pour le transport de ses outils.

2. Durée

Après chaque période de cinquante-quatre (54) jours continus sur le Territoire, le salarié a droit à un congé sans solde de douze (12) jours, ~~excluant~~ ^{incluant} les deux (2) jours de transport.

Les dates de retour convenues lors d'un congé de chantier sont de rigueur, sauf cas fortuit ou force majeure. Dans tous les cas, c'est la responsabilité du salarié d'aviser la Compagnie, à son bureau, des raisons de son retard. En cas de contestation quant à la raison invoquée, le fardeau de la preuve incombe au salarié.

Les journées d'arrivée et de départ du salarié dans son secteur sont comptées comme des journées complètes dans le calcul des jours continus sur le Territoire, un salarié peut refusé d'exécuter le travail correspondant à cette journée.

20.02 Divers

a) Lors de son embauche, le nouveau salarié profite des dispositions prévues à l'article 20.01 (1) et (2).

b) La Compagnie defraye les frais de transport selon les dispositions prévues à 20.01 (1) pour le salarié qui, une fois rendu sur le chantier, doit, à la demande de la Compagnie, revenir à son lieu de départ pour fins d'examen médical.

ARTICLE 21

INTERPRETATION

21.01 Pour l'interprétation et l'application des dispositions de la présente Convention, les parties conviennent que le texte français de la Convention originale dûment signé seul prévaudra.

ARTICLE 22

MECANICIENS

22.01 Les mécaniciens ont droit à un montant forfaitaire annuel de 75.00\$ s'ils fournissent leur outils et à un autre montant forfaitaire annuel de 75.00\$ pour l'achat de salopettes. Le paiement de ces montants est effectué le 1er juillet de chaque année.

ARTICLE 23

SALAIRES

23.01 Les salaires en vigueur avant le 1er octobre 1983
sont majorés comme suit:

- A) 1er octobre 1983: Six pour cent (6%)
- 1er octobre 1984: Cinq pour cent (5%)
- 1er octobre 1985: Cinq pour cent (5%)

ARTICLE 24 - DIVERS

24.01 La Compagnie maintiendra des aménagements sanitaires appropriés sur les lieux de travail ainsi que toutes facilités normales pour permettre aux salariés de prendre leur repas, dans un état propre et sanitaire.

24.02 Fonds de Solidarité

L'employeur doit se conformer au Fonds de Solidarité conformément à la Loi.

ARTICLE 25- REFERENCE DES TRAVAILLEURS

REFERENCE DES TRAVAILLEURS

Lorsque la compagnie requiert des salariés, elle doit en premier lieu vérifier si des salariés sont disponibles dans ses filiales. Si la première démarche n'a pas porté fruit, elle doit en second lieu faire une demande au local d'Union selon la procédure suivante:

- La Compagnie communiquera à l'agent d'affaires de l'Union, ses besoins en main d'oeuvre. Elle doit indiquer à ce dernier, la fonction à être exercées, les exigences requises par la fonction.

- L'agent d'affaires devra, au meilleur de son jugement, dans les quarante-huit (48) heures de la demande, fournir des salariés qualifiés pour l'exécution du travail décrit dans cette Convention Collective.

- A défaut de référer un travailleur dans le délai ci-haut mentionné, la Compagnie peut alors utiliser ses autres sources de main-d'oeuvre.

ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

Cette Convention demeurera en vigueur pour la période du 1er octobre 1983 au 30 septembre 1986 et la négociation pour une nouvelle Convention commencera dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la présente Convention.

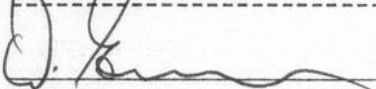
La présente Convention Collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou de plusieurs de ses clauses.

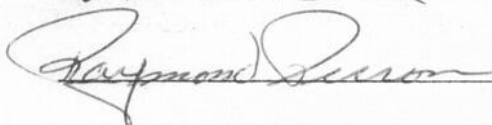
Expiration de la Convention Collective

La présente Convention demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'on en arrive à une nouvelle entente ou jusqu'à ce qu'une des deux parties ne se soit servie de son droit de lock-out ou de grève.

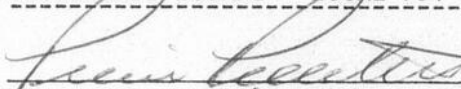
EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés a apposé sa signature à cette Convention à L-64 ce 6 jour du mois de AVRIL en l'année 1984.


LA COMPAGNIE DE PAVAGE
D'ASPHALTE BEAVER LIMITEE

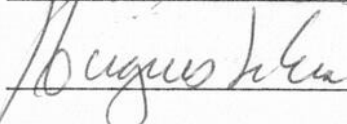




UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791







ENTENTE RELATIVE A LA
RETROACTIVITE

A N N E X E " A "

FORMULE D'AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

" Je _____, par la présente, autorise mon employeur à précompter mensuellement sur mon salaire le montant de la cotisation syndicale requise ainsi que les frais d'initiation et tout arrérage de cotisation et ce, au bénéfice de l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde - Local 791. Cette autorisation est révocable seulement en conformité avec les dispositions du Code du Travail du Québec".

L'Union s'engage à aviser la Compagnie par écrit du montant des arrérages dûs par un salarié ainsi que du mode de prélèvement.

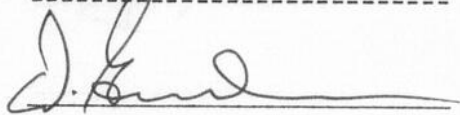
LETTRE D'ENTENTE

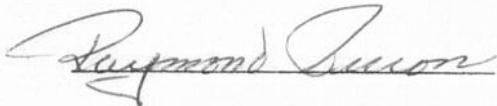
RETROACTIVITE

La Compagnie s'engage à payer rétroactivement l'augmentation de salaire de six (6) pour cent à compter du 1er octobre 1983 dans les trente jours de la signature de cette Convention.

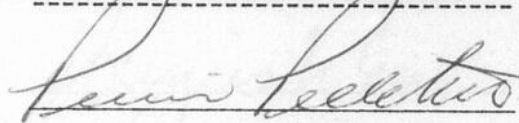
EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés a apposé sa signature à cette lettre d'entente à L. 64 ce 4 jour du mois de AVRIL en l'année 1984.

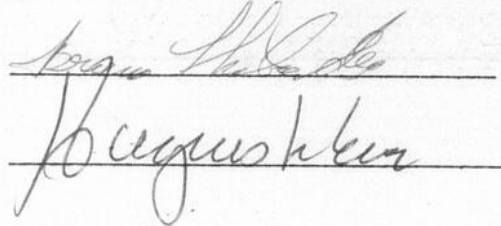
LA COMPAGNIE DE PAVAGE
D'ASPHALTE BEAVER LIMITEE





UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791





LETTRE D'ENTENTE

La Compagnie s'engage à fournir sans frais pour les salariés un maximum de trois paires de gants par année.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés a apposé sa signature à cette lettre d'entente à 1984 ce 4 jour du mois de mai en l'année 1984.

LA COMPAGNIE DE PAVAGE
D'ASPHALTE BEAVER LIMITEE

[Signature]
Raymond Simon

UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791

[Signature]
[Signature]
[Signature]

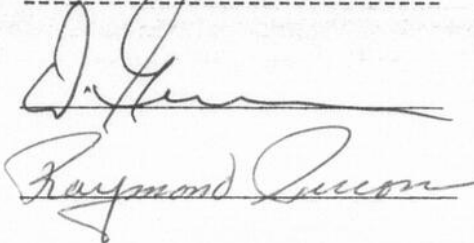
LETTRE D'ENTENTE

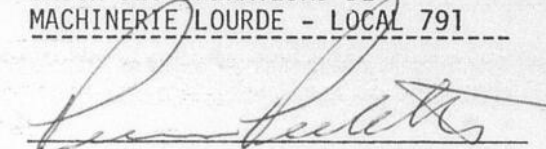
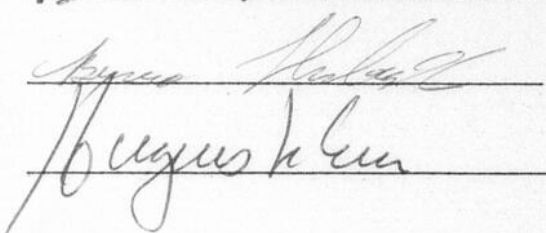
La Compagnie s'engage à payer un montant forfaitaire de six cent (\$600.00) dollars aux salariés lors de la signature de la Convention Collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés a apposé sa signature à cette lettre d'entente à L. 64 ce 6 jour du mois de juin en l'année 1984.

LA COMPAGNIE DE PAVAGE
D'ASPHALTE BEAVER LIMITEE

UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791


Raymond Quon



Raymond Quon