

NOM

NO

174) 03155-9

4061

C.A.E.	4061	NO CONV.	31550
AFFIL.	5	NB.EMPL.	15
EMP. COUV.	0	ET. GEOR.	6554 03
PERS. VIS.	7	NO. ACC.	M11527003

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
STATISTIQUES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
425, RUE ST-AMABLE, 4^e ÉTAGE
QUÉBEC, — Q1R 4Z1

03155-9

Dépôt N°: 81 07 050

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce 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-11527-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
81-06-22		81-06-23	81-06-22	83-02-07	
					Nombre de salariés régis par la convention collective
					15

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Salariés de la Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Ltée CSD 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué. H2L 4G7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Cie de Pavage D'Asphalte Beaver Ltée 5250 rue Arriens Montréal-Nord, Qué. H1G 3G5

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, sauf: les employés de bureau, les vendeurs et les chauffeurs de camions."

Le Commissaire Général du Travail

Région	Activité	Affiliation
05-06	3690 (5)	10

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

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant: Ogilvy, Renault
 Att: M. Pierre Pronovost
 1 Place Ville Marie
 Montréal, Qué.
 H3B 1Z7

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Pierre Pronovost</i>	31-08-06

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

03155-9
11527-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA CIE DE PAVAGE D'ASPHALTE BEAVER LIMITEE,

ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

et

SYNDICAT DES SALARIES DE LA CIE DE PAVAGE
D'ASPHALTE BEAVER LIMITEE (C.S.D.),

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

81 JUN 23 13 37

6

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

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

1.02 Cette convention a pour objet de faciliter le règlement des plaintes et des griefs pouvant se produire pendant sa durée.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat des Employés de la Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Limitée est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des salariés affectés par la convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail faisant partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

3.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 16 juin 1971 par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec à l'égard du Syndicat des salariés de la Cie de Pavage d'Asphalte Beaver Limitée.

3.02 La présente convention ne régit pas le travail et les conditions de travail qui relèvent de la Loi des relations de travail dans l'industrie de la construction (Québec) ou de la Loi des justes-salaires (Canada) et la réglementation applicable en vertu de ces Lois.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

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

4.02 Sujet aux dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.

ARTICLE 5 - INTERPRETATION

5.01 Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement ladite clause ou ladite partie de clause qui sera alors considérée comme nulle et non avenue.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01 Les salariés visés par cette convention doivent comme condition du maintien de leur emploi, appartenir au Syndicat pour la durée de la présente convention.

6.02 Tout nouveau salarié après la date de la signature des présentes, doit adhérer au Syndicat lors de son embauchage et doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre dudit Syndicat.

6.03 A la signature de cette convention collective, les employés couverts par cette dite convention, doivent, comme condition de travail, devenir et demeurer membres du Syndicat, et ce, pour toute la durée de ladite convention collective.

- 6.04 Cependant, un salarié ne perdra pas son emploi s'il est exclu ou refusé par le Syndicat.
- 6.05 L'Employeur convient de retenir les cotisations du Syndicat et le droit d'entrée lorsque applicables sur la paie de chaque salarié. Cette retenue s'effectue une fois par mois sur la paie du salarié pour un montant fixé par le Syndicat, moyennant une autorisation écrite par le salarié.
- 6.06 Cette retenue déduite par l'Employeur doit être remise par l'Employeur au Syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours du mois suivant. Chaque remise doit être accompagnée d'une liste détaillée montrant les noms des salariés et leur montant déduit.
- 6.07 Dans le cas de tout changement à une des retenues syndicales prévues à l'article 6.05, le Syndicat en avise l'Employeur au moins un mois à l'avance par lettre recommandée et signée par les officiers dûment mandatés par le Syndicat.
- 6.08 L'Employeur fait signer au nouveau salarié l'autorisation de retenue syndicale apparaissant à l'annexe "B" de la convention collective.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 a) L'Employeur libère deux (2) salariés désignés par le Syndicat pour assister aux séances de négociation et de conciliation.
- b) Les salariés ainsi libérés le sont sans perte de salaire pour les heures régulières qu'ils auraient effectivement travaillées n'eut été leur absence pour les séances de négociation ou de conciliation. Une telle rétribution ne pourra pas excéder huit (8) heures par jour.

.../4

- 7.02 a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour toute question découlant de l'application de la convention collective.
- b) Toutes les rencontres entre l'Employeur et le Syndicat s'effectuent sans perte de salaire régulier pour les salariés impliqués.
- c) Lors de toute telle rencontre, le Syndicat a le droit de déléguer deux (2) représentants.
- 7.03 S'il est nécessaire pour un délégué syndical ou un officier syndical de s'occuper d'un grief pendant les heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire mais il doit au préalable avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, laquelle ne peut lui être refusée sans raison valable.
- 7.04 Les officiers du Syndicat (pas plus de deux (2) à la fois) peuvent s'absenter de leur travail pour accomplir des activités syndicales. Ces absences sont sans solde et l'Employeur doit en être avisé par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, en précisant la durée approximative de telles absences.
- 7.05 Le Syndicat transmet sans délai et par écrit les noms de ses officiers et délégués qui le représentent à divers titres aux fins de cette convention, à défaut de quoi l'Employeur n'est pas tenu de les reconnaître.
- 7.06 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres entre les représentants du Syndicat et ceux de l'Employeur.
- 7.07 Sur permission préalablement obtenue du directeur du personnel ou de son remplaçant, laquelle ne sera pas refusée sans raison valable, l'Employeur accorde l'accès sur les lieux de travail aux conseillers du Syndicat, sujet aux règlements de sécurité généralement applicables dans l'industrie. Il en est de même, si un conseiller du Syndicat désire rencontrer, durant les heures de travail, un salarié régi par la présente convention.

ARTICLE 8 - TABLEAU D'AFFICHAGE

8.01 Le Syndicat peut utiliser le tableau d'affichage que l'Employeur met à sa disposition. L'affichage syndical aura pour objet exclusif les matières relatives aux activités syndicales et récréatives du Syndicat.

8.02 L'affichage syndical doit porter la signature des officiers autorisés. Copie de l'affichage syndical sera déposée au bureau du personnel au moment de l'affichage.

8.03 Outre l'affichage, aucune distribution d'avis, de feuillets ou d'autres formules écrites n'aura lieu sur les lieux de travail sans l'autorisation de l'Employeur.

ARTICLE 9 - PRATIQUES INTERDITES

9.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'Employeur, du Syndicat ou de leurs représentants respectifs, contre aucun salarié en raison de ses activités syndicales ou du fait qu'il soit membre du Syndicat ou en raison de sa race, de sa religion, sa couleur ou de ses opinions politiques ou de sa langue.

ARTICLE 10 - COMITE DE RELATIONS OUVRIERES

10.01 Dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la convention, les parties forment un Comité de relations ouvrières. Ce Comité se compose d'au moins quatre (4) membres avec représentation à nombre égal pour l'Employeur et le Syndicat.

10.02 Ce Comité se réunira, sur avis de quarante-huit (48) heures de l'une ou l'autre partie, au moins à tous les deux mois afin de discuter toute plainte ou mésentente pouvant survenir au cours de la convention.

10.03 Ce Comité a pour but l'étude de toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention ou qui peuvent concerner les relations entre l'Employeur, les salariés et le Syndicat.

10.04 Ces réunions du Comité de relations ouvrières se tiennent durant les heures de travail sur les lieux de l'Employeur à la demande de l'une ou l'autre des parties. Toutefois, la partie demandant une rencontre doit aviser l'autre partie quarante-huit (48) heures à l'avance, et accompagner l'avis de l'ordre du jour à discuter.

Ces réunions doivent se tenir au besoin; elles ne doivent en aucun temps être plus que mensuelles.

ARTICLE 11 - COMITE DES GRIEFS

11.01 Dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la présente convention, le Syndicat désigne deux (2) salariés pour le représenter sur le Comité des griefs. Un salarié substitut pourra être nommé pour remplacer un des salariés ci-haut mentionné qui serait absent de son travail. Ces deux (2) salariés ainsi désignés sont mandatés pour discuter et régler tous griefs en conformité avec la procédure de grief de la convention.

11.02 Les réunions du Comité des griefs avec l'Employeur se tiennent durant les heures de travail sur les lieux de l'Employeur.

.../7

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE GRIEF

12.01 Grief: toute plainte relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

12.02 Tout grief qui survient est réglé suivant la procédure ci-après établie:

PREMIERE ETAPE

- a) Le salarié concerné, seul ou accompagné du délégué syndical, ou le Syndicat, soumet le grief par écrit au gérant du département concerné dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident qui a donné naissance au grief ou de la connaissance acquise de ces faits. La preuve de la connaissance acquise incombe au salarié ou au Syndicat. L'écrit devra spécifier la nature du grief ainsi que le règlement exigé.
- b) L'Employeur rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief.

12.03 DEUXIEME ETAPE

- a) Si le grief n'est pas réglé à la première étape, le Syndicat ou le chef-délégué, au nom du Comité de griefs, le soumettra par écrit au Directeur du personnel dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la terminaison de la période de procédure de la première étape.
- b) Le Directeur du Personnel rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief, à la deuxième étape.

12.04 TROISIEME ETAPE

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, le Comité de griefs, au nom du Syndicat, pourra, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la terminaison de la période de procédure de la deuxième étape, donner à l'Employeur, par écrit un avis de son intention de recourir à l'arbitrage.

12.05 Les délais de procédure sont de rigueur, à moins que l'Employeur et le Syndicat n'y aient renoncé par écrit ou ne les aient prolongés par écrit.

Toute entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat, en rapport avec n'importe lequel grief, à n'importe laquelle étape de la procédure de grief, est finale et obligatoire pour l'Employeur et le Syndicat.

12.06 Pour fins d'application de cet article 12, les samedis, dimanches, jours de fête ne sont pas calculés comme "jour ouvrable".

12.07 Tout grief relatif à un congédiement ou à une suspension sera soumis par écrit à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date effective du congédiement ou de la suspension.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE ET POUVOIRS DE L'ARBITRE

13.01 Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. A défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, le Syndicat ou l'Employeur demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre conformément aux dispositions du Code du travail.

13.02 L'arbitre est le maître de la procédure. Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience, compte tenu des intérêts des deux parties. Il a le pouvoir, soit de confirmer, soit d'annuler la décision de l'Employeur qui pourrait être une violation aux dispositions de la convention.

13.03 L'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.

- 13.04 Dans le cas de mesures disciplinaires, incluant le congédiement, l'arbitre peut:
- a) maintenir la décision de l'Employeur;
 - b) changer, modifier, annuler la décision de l'Employeur;
 - c) rétablir les droits du salarié impliqué avec compensation, pour les salaires et bénéfices monétaires perdus;
 - d) rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances.
- 13.05 L'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.
- 13.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 13.07 Lorsqu'il s'agit d'une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent supérieure à \$2,000.00, le Syndicat peut d'abord faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent, sans être obligé d'en établir le montant. S'il est décidé que la réclamation est fondée, et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, le litige est soumis pour décision au même arbitre par simple avis écrit à lui, et dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.
- 13.08 Un maximum de deux (2) salariés appelés à témoigner ou représenter le Syndicat à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.

ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause suffisante dont la preuve lui incombe.

14.02 Toute peine imposée pour infraction, y compris la sévérité de la peine, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

14.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire quelconque peut soumettre son cas à la procédure de grief et s'il y a lieu, à l'arbitrage.

14.04 Le salarié convoqué pour des raisons disciplinaires a le droit d'être accompagné de son représentant syndical.

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

14.06 L'avis disciplinaire est formulé et motivé par écrit. Copie dudit avis doit être remise au salarié et au Syndicat le jour même de l'émission de la mesure disciplinaire. Le salarié accuse réception de l'avis par sa signature. La signature du salarié sur l'avis ne constitue pas une admission de culpabilité ou du contenu de l'avis.

Si le salarié refuse de signer, l'avis lui est expédié à sa dernière adresse connue par courrier recommandé. La date de la remise de l'avis au service des postes est réputée être la date de réception de l'avis par le salarié.

14.07 Tout avis ou rapport disciplinaire ne peut être invoqué contre un salarié et est retiré de son dossier après six (6) mois de l'événement qui lui a donné naissance.

.../11

ARTICLE 15 - ANCIENNETE ET MISE A PIED

- 15.01 Définition: l'ancienneté consiste en la durée du service continu d'un salarié auprès de l'Employeur depuis la date du dernier embauchage de ce salarié. Elle est reconnue dès que la période de probation du salarié est complétée.
- 15.02 Le salarié nouvellement embauché par l'Employeur sera soumis à une période de probation de trente (30) jours travaillés; pendant cette période, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi de l'employé sans avis et un tel licenciement ne peut être assimilé à une mesure disciplinaire.
- 15.03 Une partie de jour travaillée le samedi, le dimanche ou jours fériés, est considérée comme une journée de travail pour fins de compilation. Ceci s'applique également à tous jours ouvrables.
- 15.04 A l'expiration de sa période de probation, l'ancienneté de ce salarié est considérée comme acquise rétroactivement à la date de son embauchage.
- 15.05 Durant cette période de probation, à l'exception des taux de salaires et des heures de travail, ce salarié n'est pas assujetti à la présente convention collective.
- 15.06 Dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, des listes d'ancienneté indiquant le nom des salariés, leur classification et leur date d'embauchage seront affichées par l'Employeur sur le tableau prévu à cet effet, et une copie sera envoyée au Syndicat. Un mois après cet affichage, la date d'ancienneté de chaque salarié sera présumée exacte à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure de griefs.
- 15.07 L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et s'accumulera pendant la période suivante:

- 15.07 a) absence par suite d'un accident de travail;
- b) absence par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail; n'excédant pas dix-huit (18) mois consécutifs;
- c) mise à pied pour manque de travail n'excédant pas dix-huit (18) mois;
- d) pour le temps passé à la demande de l'Employeur, sur des chantiers de construction régis par le Décret relatif à l'industrie de la construction; si la durée n'excède pas douze (12) mois consécutifs;
- e) sous réserve des dispositions du paragraphe d), les salariés promus à des postes en dehors de l'unité de négociation 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.

15.08 Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;
- b) s'il a été mis à pied pour plus de dix-huit (18) mois consécutifs;
- c) si à la suite d'une mise à pied, il ne répond pas à l'appel dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur le lui a demandé par poste recommandée;
- d) s'il est congédié pour juste cause et dont la preuve incombe à l'Employeur;
- e) si le salarié est absent du travail durant trois (3) jours consécutifs, sans autorisation ou raison valable.
- f) le salarié absent du travail pour une des raisons mentionnées au paragraphe (a) ou (b) de l'article 15.07, verra son emploi terminé si une fois rétabli, il refuse de reprendre son emploi dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date où il est considéré apte à travailler, par le médecin. Cependant, il verra son emploi terminé, s'il a travaillé à un autre endroit durant cette période d'absence.

ARTICLE 16 - AFFICHAGE DE POSTES - PROMOTION ET TRANSFERT

16.01 Dans les cas de promotion, de permutation, de poste vacant ou de nouveau poste, l'Employeur après avoir affiché le poste conformément à l'article 16.03, sera guidé dans sa décision par les facteurs suivants:

- a) ancienneté;
- b) la nature et les exigences de la fonction;
- c) aptitudes à satisfaire les exigences de la fonction.

16.02 L'Employeur convient d'accorder un essai raisonnable, n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, pour permettre à un salarié choisi de prouver sa compétence à satisfaire les exigences de son nouveau poste. S'il ne peut pas se qualifier dans ledit délai ou si le salarié n'est pas satisfait il réintégrera sa fonction précédente dans le même délai.

16.03 Dans les cas suivants: postes vacants, nouveaux postes ou promotions, en dedans des limites de l'unité de négociation, la procédure suivante s'applique:

"L'Employeur affiche le poste vacant durant cinq (5) jours ouvrables, en spécifiant la classification, la nature et les exigences des fonctions, la rémunération et l'occupation présente des salariés susceptibles de le remplir."

16.04 Les salariés intéressés qui désirent se porter candidats, expriment par écrit leur intention de remplir le poste vacant, dans le délai d'affichage et ils remettent l'écrit à la personne responsable que désigne l'affichage.

16.05 Si la sélection de l'Employeur ne favorise pas le salarié le plus ancien, le Syndicat peut s'enquérir des motifs de l'Employeur. Le salarié lésé par la décision de l'Employeur pourra soulever un grief.

16.06 Dans un cas d'urgence, lequel ne doit pas excéder cinq (5) jours, l'Employeur peut remplir immédiatement le poste vacant sans égard à la procédure de promotion, mais cette nomination ne vaut que pour la durée de l'urgence.

16.07 Si une nouvelle fonction est créée et que l'Employeur doit augmenter son personnel dans toute classification la procédure précisée aux articles 16.03 à 16.06 s'appliquera. Cependant, dans le cas où l'unité de négociation ne peut pas fournir un salarié compétent désireux et capable de remplir la fonction, l'Employeur remplira le poste par une personne de l'extérieur.

16.08 Si à cause d'un manque de travail, de vacances ou d'un transfert temporaire, le salarié est transféré, il revient à son poste dès que les raisons du transfert disparaissent.

16.09 Aucun transfert ne résultera en une diminution de salaire, sauf lorsque le transfert est effectué à la demande du salarié.

16.10 Un salarié qui refuse une promotion pour quelque raison que ce soit, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.

16.11 Si un salarié est assigné temporairement à un travail dont le taux est supérieur à celui de son travail régulier, il recevra le taux le plus élevé. Toutefois, le taux de salaire d'un salarié assigné temporairement à un travail de catégorie inférieure ne sera pas réduit.

16.12 Nonobstant le paragraphe précédent, le salarié qui, lors d'une mise à pied, a déplacé un autre salarié, reçoit pour la durée de la mise à pied le taux régulier de la classification ou sous-classification qu'il remplit effectivement.

16.13 Le salarié sélectionné par l'Employeur, suite à un affichage de fonction, dont le choix est contesté par un autre salarié, garde le statut temporaire sur la fonction pour la durée des procédures établies selon l'article 12 des présentes. Dans le cas où ce dit salarié aurait gain de cause, le salarié choisi antérieurement retourne à son ancienne occupation et il en est de même pour tous ceux qui auraient été déplacés suite à cette sélection. Si le contestataire a gain de cause, l'Employeur l'intégrera dans sa nouvelle fonction seulement au moment de la décision de l'arbitre au taux applicable de la fonction en question.

ARTICLE 17 - PREAVIS DE MISE A PIED

17.01 Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, les salariés ayant acquis le moins d'ancienneté par ordre de classification seront mis à pied les premiers, à condition que les salariés demeurant à l'emploi possèdent la compétence nécessaire pour satisfaire les exigences de la classification. Cependant, dans tous les cas de mise à pied, les salariés en probation seront les premiers mis à pied.

17.02 Sauf dans les cas de manque de travail de cinq (5) jours ou moins, ou dans le cas de manque de travail causé par cas fortuit ou force majeure, (Act of God), l'Employeur donnera au salarié le préavis de mise à pied suivant:

- a) pour les salariés de moins d'un (1) an d'ancienneté, un préavis de deux (2) jours ouvrables. A défaut de préavis, l'Employeur lui paiera une (1) journée régulière de travail à son taux régulier.
- b) pour les salariés de plus d'un (1) an d'ancienneté, un préavis de deux (2) jours ouvrables, à défaut de préavis, l'Employeur lui paiera deux (2) journées régulières de travail à son taux régulier.

17.03 Les samedis, dimanches, jours fériés du salarié impliqué ne doivent pas être comptés dans le délai du préavis.

17.04 Le salarié, membre du Comité exécutif du Syndicat, jouit à ce titre d'une ancienneté préférentielle pour les fins d'une mise à pied, en autant qu'il a la compétence nécessaire pour effectuer le travail disponible.

ARTICLE 18 - PROCEDURE DE RAPPEL

18.01 Lorsque l'Employeur juge nécessaire d'effectuer un rappel, la procédure suivante s'applique: le rappel est effectué par téléphone; si le salarié ne peut être rejoint ainsi ou s'il refuse le rappel, le rappel est confirmé par poste recommandée à la dernière adresse connue du salarié.

18.02 La dernière adresse connue du salarié est celle que ce dernier a laissée au service du personnel lors de sa mise à pied, ou celle dont il a informé l'Employeur par lettre recommandée.

18.03 L'avis de rappel porte la date fixée pour le retour au travail, la classification disponible ainsi que le taux de cette classification.

18.04 Le rappel s'effectue dans l'ordre inverse des mises à pied.

18.05 Dans un cas d'urgence, lequel ne doit pas excéder trois (3) jours l'Employeur peut effectuer un rappel immédiat, sans égard à la procédure établie plus haut. Cependant, le retour au travail du salarié concerné n'est que temporaire et il ne vaut que pour la période d'urgence. La période d'urgence demeurera tant et aussi longtemps que l'employé concerné n'est pas rejoint et qu'il n'a pas réintégré sa fonction.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

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

La semaine normale ne devra pas dépasser quarante-quatre (44) heures et elle est répartie en cinq (5) jours du lundi au vendredi.

19.02 Le début de la journée normale de travail pour les salariés de l'équipe de jour se situe entre six (6) heures et huit (8) heures de l'avant-midi. Toutefois, un salarié cédulé de l'équipe de jour dont l'horaire débute à cinq (5) heures du matin est rémunéré à temps et demi pour la première heure travaillée tout comme s'il exécutait du temps supplémentaire.

Pendant la période des travaux d'été, l'Employeur ne modifiera pas le début de la journée normale de travail à l'intérieur d'une semaine dans le but d'éviter de payer du temps supplémentaire. Malgré ce qui précède, l'Employeur pourra modifier le début de la journée normale de travail des salariés de l'équipe de soir ou de nuit le vendredi de chaque semaine.

19.03 Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, pour les salariés préposés à l'usine d'asphalte et à la cour, la semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures par semaine, sans limite de temps quotidien; il est reconnu que l'Employeur n'est pas limité par aucune disposition de la convention collective pour l'établissement de l'horaire de travail de ces salariés.

Cependant, toutes les heures travaillées par ces salariés après douze (12) heures de travail dans une même journée seront rémunérées au taux du temps supplémentaire; les heures ainsi rémunérées au taux du temps supplémentaire ne peuvent être prises en considération pour le calcul du temps supplémentaire hebdomadaire.

De plus, ces salariés auront droit, sur présentation d'une pièce justificative, au paiement d'un repas (d'un montant maximum de \$4.50) s'ils doivent travailler plus de douze (12) heures dans une même journée.

19.04 Les heures de travail de la journée normale sont successives dans une même journée de travail. La semaine normale ou la journée normale de travail ne constituent ni un maximum ou un minimum de travail garanti pour le salarié.

- 19.05 Le salarié aura droit, chaque jour à deux périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, sans perte de salaire, l'une vers le milieu de l'avant-midi ou de la première moitié de la cédule de travail, et l'autre vers le milieu de l'après-midi ou de la deuxième moitié de la cédule de travail.
- 19.06 Le salarié a droit, chaque jour, à un minimum d'une (1) heure pour chaque période de repas.
- 19.07 A moins qu'il ne soit prévu autrement à cette convention, la période de repas est non rémunérée.
- 19.08 Ces périodes de repos et de repas s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime d'équipe du soir.
- 19.09 L'Employeur convient que tout salarié doit bénéficier d'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.
- 19.10 La rémunération au taux majoré pour les heures supplémentaires se continue aussi longtemps que le salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.
- 19.11 Si un salarié est requis d'effectuer du travail de surtemps en plus et successivement à sa journée normale de travail, il lui sera alloué une période de repos payée de quinze (15) minutes immédiatement à la terminaison de sa journée normale, et des périodes de repos payées de quinze (15) minutes chacune seront accordées après chaque période de deux (2) heures de travail supplémentaire.

ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 20.01 Tout travail exécuté en dehors de la journée normale de travail, avant ou après, ou en plus ou en dehors

de la semaine normale de travail constitue du temps supplémentaire (surtemps) et sera rémunéré comme suit:

Pour le travail exécuté immédiatement avant la journée normale de travail; pour le travail exécuté immédiatement après ou successivement à la journée normale de travail; une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier.

- 20.02 Tout travail exécuté le samedi est rémunéré de la façon suivante:
- a) jusqu'à midi (12 heures); une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier (150%);
 - b) après midi (12 heures); deux (2) fois le taux horaire régulier (200%).
- 20.03 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux double du taux horaire régulier (200%).
- 20.04 Tout travail exécuté un jour férié (congé statutaire) est rémunéré au taux double du taux horaire régulier (200%) en plus du paiement prévu à cette convention pour ce jour férié.
- 20.05 Le temps supplémentaire (surtemps) est volontaire et est d'abord offert par ancienneté aux salariés de la classification. Cependant, le Syndicat et l'Employeur conviennent, pour la bonne marche des opérations, que le temps supplémentaire sera obligatoire pour le salarié qui a accumulé le moins d'ancienneté, mais jamais plus de dix (10) heures dans une même semaine pour un même salarié. Aucun salarié ne sera importuné ou pénalisé d'aucune manière pour son refus d'effectuer du temps supplémentaire excédant les exigences mentionnées à cet article 20.05.
- 20.06 Tout salarié appelé à exécuter du temps supplémentaire le samedi, le dimanche ou un jour férié, il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures rémunérées au taux horaire applicable.

20.07 Tout salarié cédulé pour faire du surtemps le samedi et le dimanche et qui ne se présente pas au travail le samedi perd son droit de faire le surtemps de sa classification pour cette fin de semaine-là.

20.08 Durant les périodes de déneigement, seules les heures travaillées en sus de la semaine normale de travail seront rémunérées au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$), incluant les samedis et dimanches.

Cette période de déneigement se situe entre le 15 novembre et le 31 mars de chaque année.

Aux fins de cet article, si un jour férié survient du lundi au jeudi, le salarié sera présumé avoir travaillé neuf (9) heures; s'il survient un vendredi, il sera présumé avoir travaillé huit (8) heures.

ARTICLE 21 - EQUIPE DU SOIR OU DE NUIT

21.01 Dans le cas où l'Employeur établirait une équipe du soir ou de nuit, les cédules suivantes s'appliqueront:

EQUIPE DE SOIR OU DE NUIT

- a) la semaine normale de travail sera celle prévue à l'article 19.01 de la présente convention collective;
- b) la journée normale de travail sera celle prévue à l'article 19.01 de la présente convention collective;
- c) la journée normale de travail pour ces salariés débutera entre seize (16) heures et vingt (20) heures.

21.02 Lorsqu'il y a plus d'une équipe de travail, le salarié le plus ancien a le choix de son équipe de travail.

21.03 Tout salarié assigné à une équipe autre que l'équipe de jour recevra une prime horaire de quarante (40) cents l'heure.

21.04 Il est entendu que cette prime ne fait pas partie du salaire régulier du salarié et qu'elle ne lui est versée que lorsqu'il travaille sur l'équipe de soir et qu'il n'y a aucun surtemps calculé sur cette prime.

ARTICLE 22 - INDEMNITE DE PRESENCE ET RAPPEL AU TRAVAIL

22.01 Tout salarié se rapportant au travail selon sa cédule régulière sans avoir été averti au moins huit (8) heures à l'avance que ses services ne sont pas requis, a droit à une indemnité équivalente à quatre (4) heures de travail à son taux régulier. Durant cette période, l'Employeur pourra l'assigner à tout travail disponible selon l'habileté du salarié à l'exécuter ou exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant la période payée.

22.02 Le paragraphe 22.01 ne s'applique pas cependant, dans le cas où les travaux sont arrêtés en raison de feu ou d'explosion à l'usine, d'une inondation, d'une tempête de neige exceptionnelle, ou dans le cas fortuit ou force majeure (Act of God).

22.03 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de sa cédule régulière de travail sera rémunéré un minimum de quatre (4) heures soit à temps et demi ou à temps double selon le cas.

22.04 Lorsque l'Employeur demande à tout salarié de demeurer en disponibilité, l'Employeur versera une indemnité équivalente à quatre (4) heures de travail au taux régulier et ce pour chaque tranche de neuf (9) heures de disponibilité à défaut de quoi, le salarié n'est pas obligé de se tenir à la disposition de l'Employeur.

ARTICLE 23 - CONGES STATUTAIRES

23.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme fériés et payés le jour où ils tombent, même si ce jour est un samedi ou un dimanche:

- 1- Le Jour de l'An
- 2- Le lendemain du Jour de l'An
- 3- Le Vendredi Saint
- 4- La Saint-Jean-Baptiste
- 5- La Confédération
- 6- La Fête du Travail
- 7- L'Action de Grâces
- 8- La Veille de Noël
- 9- Le Jour de Noël
- 10- Le lendemain de Noël
- 11- La veille du Jour de l'An
- 12- Le deuxième lundi d'avril ou toute autre journée fixée entre les parties

23.02 Si le jour férié coïncide avec un jour férié de l'Industrie de la construction, il est observé le même jour.

23.03 Toutefois, si les autorités civiles compétentes reportent la célébration du jour férié mentionné à cette convention, ce jour deviendra chômé et payé à la date où il a été reporté.

23.04 Pour avoir droit à la paie d'un jour férié et payé, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et qui suit immédiatement le jour férié et payé. Si le salarié a été absent le jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le jour de congé, à cause des raisons suivantes:

- a) une mise à pied;
- b) une maladie ou un accident;
- c) une absence autorisée en vertu de la convention;

Ledit salarié a droit à ce jour férié et payé, pourvu qu'il ait été inscrit sur la liste de paie de la Compagnie dans l'un ou l'autre des quinze (15) jours ouvrables qui précèdent ou qui suivent ledit jour férié et payé (sauf si le salarié a droit à des prestations de la C.S.S.T. à la suite d'un accident de travail).

23.05 Si l'un ou l'autre des jours chômés et payés, désignés à l'article 23 des présentes, tombe pendant la période de vacances d'un salarié, ce congé est soit rajouté ou reporté à une date choisie par le salarié ou monnayable, selon le choix du salarié.

23.06 La rémunération du jour férié est remise au cours de la semaine qui suit le retour au travail du salarié en même temps que la paie correspondant à la période de comptabilité des salaires.

ARTICLE 24 - VACANCES

24.01 Tout salarié régi par cette convention a droit à une période de vacances annuelles payée, déterminée et rémunérée comme suit:

Moins d'un an	4%	Un (1) jour par mois (maximum dix (10) jours)
1 an mais moins de 5 ans	5%	Deux (2) semaines
5 ans mais moins de 10 ans	6%	Trois (3) semaines
10 ans et plus	8%	Quatre (4) semaines

Les pourcentages ci-dessus sont appliqués au salaire gagné durant la période de douze (12) mois qui se termine au trente et un (31) décembre de l'année précédant la prise de vacances.

La durée de service est la durée de service continu chez l'Employeur calculée au trente et un (31) décembre de l'année précédant la prise de vacances.

24.02 L'éligibilité aux vacances se fonde sur l'ancienneté du salarié au 31 décembre de chaque année et se calcule par périodes annuelles depuis la date d'embauchage.

24.03 Le salarié devra épuiser sa période de vacances durant les douze (12) mois qui suivent la date l'éligibilité.

24.04 La période régulière de prise de vacances se situe entre le 1er juin et le 30 octobre de chaque année.

24.05 Le salarié qui bénéficie de quatre (4) semaines de vacances ne peut prendre plus de trois (3) semaines consécutives dans la période du mois de juin au mois d'octobre inclusivement, à moins d'une entente avec l'Employeur.

24.06 a) Du 15 janvier au 15 avril l'Employeur affichera une liste d'application pour la prise de vacances;

b) Le salarié devra, durant cette même période, inscrire à la liste son choix d'une période de vacances;

c) L'Employeur détermine la période de vacances pour chaque salarié et affiche sa décision au plus tard le 15 mai.

24.07 L'Employeur en déterminant les périodes de vacances des salariés sera guidé par l'ordre d'ancienneté, le choix du salarié et les exigences de ses opérations. Il détermine aussi le nombre de salariés qui peuvent aller en vacances durant une même période.

24.08 Le Comité de Relations Ouvrières participe à la préparation de la liste de choix de vacances et à l'établissement du nombre de salariés qui seront éligibles à prendre leurs vacances dans une même période.

24.09 En dehors de la période régulière mentionnée à l'article 24.04, le salarié pourra prendre ses vacances en périodes hebdomadaires successives ou en périodes hebdomadaires interrompues selon entente entre le salarié et l'Employeur.

24.10 Lorsque la période de vacances du salarié aura été établie, il n'y aura pas de changement à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et le salarié.

24.11 Dans le cas où l'Employeur cesserait ses opérations durant la période de vacances prévue au Décret de la Construction, l'Employeur pourra exiger que les salariés prennent leurs vacances dans cette même période en autant que les salariés en aient été avisés au plus tard le 15 mai.

24.12 La paie de vacances sera remise au salarié en plus de son salaire régulier le dernier jour de paie qui précède immédiatement le début de sa période de vacances mais sera versée sur un chèque différent ou autre que celui de son salaire hebdomadaire.

24.13 Le salarié dont l'emploi avec l'Employeur est discontinué ou qui quitte volontairement son emploi recevra une paie de vacances équivalente à son éligibilité en vertu de son ancienneté. Sa paie sera calculée selon le taux stipulé à l'article 24.01.

ARTICLE 25 CONGES SPECIAUX

25.01 a) Dans le cas du décès du père, mère, épouse, enfant, beau-père, belle-mère, frère, soeur du salarié, celui-ci aura droit à un congé de trois (3) jours ouvrables consécutifs à condition que ces jours ouvrables soient situés entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

Ces jours seront rémunérés à son taux régulier et pour une journée normale de travail.

- 25.01 b) Si éprouvé par le décès d'un beau-frère, belle-soeur, gendre et bru, le salarié aura droit à un congé payé d'une (1) journée normale de travail.
- 25.02 A l'occasion de la naissance de son enfant le salarié a droit à un congé payé d'une journée.
- 25.03 Pour tous les congés sociaux, une pièce justificative pourra être demandée par la Compagnie, si celle-ci le juge à propos.
- 25.04 Les jours ci-dessus mentionnés seront payés à condition que ce soient des jours durant lesquels le salarié aurait normalement travaillé.
- 25.05 La Compagnie pourra, sur la demande d'un salarié lui accorder un congé sans solde pour cause de maladie ou tout autre motif jugé raisonnable et cela pour une période raisonnable.
- 25.06 Dans le cas de toute absence ou congé, le salarié devra aviser son contremaître ou la Compagnie, qu'une telle absence ou congé est motivé et ce pas plus tard qu'une (1) heure après l'heure où le salarié aurait dû normalement se rapporter au travail cette journée.
- 25.07 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, le salarié ayant droit de vote aura droit au temps nécessaire prescrit par la Loi pour lui permettre d'exercer son droit de vote, sans aucune perte de salaire, en autant que le salarié soit effectivement au travail ce jour de votation, et en autant que ces élections aient lieu un jour ouvrable.
- 25.08 La Compagnie paiera, au salarié qui siégera ou sera assigné pour agir comme juré, la différence entre son salaire régulier qu'il aurait normalement gagné et la compensation accordée par la Cour.

ARTICLE 26 - PAIE

26.01 Les taux horaires que la Compagnie convient de payer pour la durée de cette convention sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

26.02 Le salaire hebdomadaire du salarié lui sera payé par chèque, le jeudi de chaque semaine, durant les heures de travail et avant la terminaison de sa journée de travail. Si le jeudi est un jour non ouvrable, il sera distribué de la même façon le jour ouvrable précédent. La période d'attente de la paie est d'une semaine et quatre jours.

26.03 La Compagnie doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie, qui comporte les mentions suivantes:

- les nom et prénom du salarié;
- la date du paiement et de la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures de travail au taux de salaire effectif;
- le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
- le ou les taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant de chacune des retenues opérées y compris le précompte syndical;
- le montant du salaire net.

ARTICLE 27 - ASSURANCE-GROUPE

27.01 La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur le plan actuel d'assurance-groupe pour ses salariés dont la participation est à la discrétion du salarié.

27.02 La Compagnie s'engage à payer 50% de la prime de l'assurance-groupe au crédit des salariés participants et il doit retenir sur la paie hebdomadaire desdits salariés la partie de la prime que ces salariés doivent payer.

27.03 La Compagnie et le salarié doivent payer la prime de l'assurance-groupe pour le mois complet même si le salarié est suspendu au cours du mois. Le salarié deviendra éligible au plan d'assurance-groupe trois (3) mois après sa date d'embauche et à sa demande formelle.

27.04 Advenant un changement d'assureur, les salariés seront requis de signer de nouvelles cartes d'adhésion.

ARTICLE 28 - ACCIDENT DE TRAVAIL

28.01 Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail, il a droit au paiement de sa journée régulière de travail pour le jour de cet accident pourvu qu'il fournisse un certificat médical à l'effet qu'il ne pouvait revenir au travail au cours de cette journée. Si la nature de la blessure exige un soin médical immédiat à l'extérieur des lieux de travail, il est transporté aux frais de la Compagnie pour recevoir un tel soin médical.

28.02 La Compagnie devra fournir les services de premiers soins à ses salariés, sur les lieux de travail et en conformité avec la Loi des Accidents du travail. La Compagnie doit prendre note de tout accident de travail. De plus, la Compagnie devra rapporter l'accident à la Commission des Accidents du travail si nécessaire.

28.03 Après un accident de travail qui a causé l'absence du salarié de son travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à réintégrer son emploi, la Compagnie doit, sans délai, réinstaller ledit salarié à son emploi, au poste qu'il occupait, à condition qu'il soit physiquement apte à l'occuper. A défaut, les provisions prévues à l'article 28.05 s'appliqueront.

28.04 Un salarié ne doit subir aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour avoir fait part de ses constatations ou observations relatives à la santé, la sécurité ou l'hygiène sur les lieux de travail.

28.05 La Compagnie peut, après entente avec le Syndicat, permettre qu'un employé souffrant d'une incapacité qui entraîne une diminution de son efficacité, par suite de maladie, âge ou accident, demeure à son emploi dans une classification inférieure ou spéciale et à un taux réduit de rémunération.

ARTICLE 29 - SECURITE, BIEN-ETRE ET HYGIENE

29.01 Les parties aux présentes formeront un comité de sécurité conformément à la loi et aux règlements applicables dès que le législateur en aura proclamé la mise en vigueur.

29.02 La Compagnie doit maintenir à la disposition des salariés, des endroits propres, éclairés, aérés et hygiéniques tels que: salle à manger, salles de toilette munies de tous les accessoires nécessaires (savons, abreuvoirs, papier serviette, etc.), ainsi que des vestiaires avec cases individuelles verrouillables.

29.03 Pour leur part, les salariés s'efforceront de garder les lieux décrits à l'article 29.02 dans un état propre.

29.04 La Compagnie fournira l'équipement nécessaire pour assurer la sécurité de tous les salariés dont la fonction l'exige, entre autres:

- a) casques de sécurité aux employés qui en ont besoin;
- b) lunettes de sécurité pour les soudeurs et les salariés travaillant sur les meules électriques;
- c) masques pour les soudeurs et les peintres;

- d) gants appropriés pour les soudeurs et tout autre salarié dont le travail l'exige;
- e) dans le cas d'intempéries, la Compagnie convient de fournir les vêtements imperméables et bottes à tout salarié assigné à un travail extérieur;
- f) le salarié doit prendre soin de ces équipements ou vêtements, les porter lorsque la sécurité l'exige et ensuite, les laisser à l'endroit désigné par la Compagnie;
- g) l'Employeur paie aux mécaniciens et aux électriciens qui doivent fournir leur coffre d'outils un montant de soixante-quinze dollars (\$75.00) le premier mai de chaque année.

29.05 Ces équipements de sécurité sont payés par la Compagnie et restent la propriété de celle-ci. Cependant, la Compagnie s'engage à remplacer à ses frais ceux détériorés par l'utilisation normale, par accident ou vol.

- 29.06 a) Aucun salarié ne sera requis d'opérer une machinerie, outil ou autre équipement qui ne soit en état d'être utilisé avec sécurité, jusqu'à ce qu'une vérification attentive soit faite par une personne qualifiée.
- b) Si tel est le cas, le salarié, le délégué syndical ou le représentant syndical doit en informer la Compagnie immédiatement et celle-ci prendra immédiatement les mesures appropriées pour corriger la situation. Durant toute période de réparation relative aux situations ci-avant mentionnées aux paragraphes a) et b) le salarié affecté ne subira pas de perte de salaire et sera affecté à toute autre assignation.

29.07 Le salarié a droit à une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque moitié de sa journée de travail pour ranger ses outils et/ou faire sa toilette, sans perte de salaire.

29.08 L'Employeur verra à installer une douche pour l'usage des salariés avant le 21 juin 1981. De plus, l'Employeur mettra à la disposition des salariés une salle à manger pourvue d'un poêle et d'un réfrigérateur; il y aura également une table et des chaises en nombre suffisant. Les salariés s'engagent à coopérer avec l'Employeur pour assurer la propreté des lieux.

ARTICLE 30 - DROITS & PRIVILEGES

30.01 La Compagnie convient de maintenir en vigueur les avantages, droits ou privilèges qui ne sont pas prévus ou qui sont supérieurs aux stipulations de cette convention dont le(s) salarié(s) jouissait(ent) avant la signature de cette convention.

30.02 Lorsque l'Employeur décide de nommer un chef d'équipe, ce dernier reçoit une prime de quarante (40ç) l'heure. Une telle nomination peut être révoquée en tout temps et n'est pas soumise à la procédure d'affichage.

ARTICLE 31 - TRAVAIL RESERVE

31.01 Les représentants de la Compagnie auprès des salariés de l'unité de négociation, y compris les contremaîtres de ces salariés, et toute autre personne en dehors de l'unité de négociation, n'exécuteront aucun travail relevant des classifications apparaissant à l'annexe "A" de la présente convention, ou n'exécuteront aucun travail habituellement fait par les salariés couverts par cette convention, sauf dans un cas d'urgence imprévisible ou incontrôlable ou lorsqu'il s'agit d'entraîner un salarié.

31.02 Dans le cas où le Syndicat ou un salarié considère que la Compagnie a abusé ou a négligé l'application de l'article 31.01 et se sent lésé, un grief pourra être déposé

et une réclamation pourra être faite en conséquence du salaire que le salarié aurait reçu n'eut été l'exécution du travail par une personne exclue de l'unité de négociation.

ARTICLE 32 - NOUVELLES FONCTIONS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

32.01 Si au cours de la période où cette convention est en vigueur une nouvelle opération, ou fonction, ou classification est créée, ou si les devoirs d'une tâche existante subissent des changements substantiels, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront, à la demande écrite de l'une ou l'autre partie, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande écrite, aux fins de négocier et déterminer les conditions de travail, taux de salaire et autres conditions qui s'y appliquent.

32.02 Dans le cas où les parties ne parviennent pas à une entente au cours de la procédure précitée, l'une ou l'autre partie pourra soumettre le cas à l'arbitrage en la matière et les délais prévus à l'article 12.04 de la procédure de griefs.

32.03 La décision de l'arbitre sera finale et rétroactive à la date de la mise en vigueur de la nouvelle tâche ou de la tâche substantiellement modifiée.

ARTICLE 33 - FONCTIONS

33.01 L'annexe "A" contient la liste des taux et classifications et fait partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 34 - SOUS-TRAITANT

34.01 La Compagnie s'engage à ne pas recourir à des sous-traitants ou entrepreneurs extérieurs, exception faite de l'éventualité où elle n'a pas l'équipement ou machinerie nécessaire ou lorsqu'elle n'a pas la main-d'oeuvre qualifiée parmi ses salariés. Toutefois, l'octroi de sous-contrats ne devra en aucun temps occasionner la mise à pied de salariés faisant partie de l'unité de négociation ou les priver d'un travail qu'ils auraient pu accomplir avec compétence.

ARTICLE 35 - DUREE DE LA CONVENTION

35.01 Cette convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 7 février 1983. Les parties s'entendent à ce que les négociations relatives au renouvellement de la présente convention débutent quatre-vingt-dix (90) jours avant son échéance.

35.02 La présente convention collective demeure en vigueur tant que le droit de grève ou de lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

35.03 Tous les salariés à l'emploi de l'Employeur, le jour de la signature de la convention collective bénéficieront rétroactivement du nouveau taux de salaire prévu à l'annexe "A" pour toutes les heures travaillées depuis le 7 février 1981.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par leurs mandataires dûment mandatés, à Montréal, ce 22 ième jour du mois de juin 1981.

SYNDICAT DES SALARIES DE
LA CIE DE PAVAGE D'ASPHALTE
BEAVER LIMITEE (C.S.D.)

José Leporel
Fulcran Gauthier
Paul Simonsen

CIE DE PAVAGE D'ASPHALTE
BEAVER LIMITEE

[Signature]
Russ Bissou
René Thonovort (témoin)

A N N E X E " A "

CLASSIFICATION ET TAUX

7 février 1981 7 février 1982

MECANICIEN			
Classe A		\$10.22	\$11.35
Classe B		9.82	10.90
Classe C (apprenti)		9.09	10.09
SOUDEUR			
Classe A		10.22	11.35
Classe B		9.82	10.90
Classe C (apprenti)		9.09	10.09
PREPOSE AUX PNEUS			
Classe A		10.22	11.35
Classe B (apprenti)		9.18	10.19
ELECTRICIEN			
Classe A		10.22	11.35
Classe B		9.82	10.90
Classe C (apprenti)		9.09	10.09
MACHINISTE			
Classe A		10.22	11.35
Classe B		9.82	10.90
Classe C (apprenti)		9.09	10.09
PEINTRE			
Classe A		10.22	11.35
Classe B		9.46	10.50
GRAISSEUR			
Classe A		9.20	10.21
Classe B		8.82	9.80
OPERATEUR D'USINE D'ASPHALTE			
Classe A		10.22	11.35
Classe B		9.44	10.47
OPERATEUR DE CHARGEUSE			
Classe A		10.22	11.35
JOURNALIER (AIDE A TOUTE OPERATION)		9.09	10.09

9.44 P.P.

10.47 P.P.

A N N E X E " B "

ENTENTE RELATIVE A LA REPARATION DES USINES D'ASPHALTE

1. Le travail de réparation des usines d'asphalte doit être assigné prioritairement par ancienneté aux employés désignés comme étant mécaniciens d'usine d'asphalte. Cette règle s'applique à l'usine de l'établissement visé par l'accréditation. Cette règle s'appliquera aussi pour les usines d'asphalte des filiales de l'Employeur.

2. Toutefois, lorsque d'autres usines normalement opérées à l'extérieur de l'établissement sont réparées dans l'établissement couvert par l'accréditation, un employé normalement affecté à l'opération de cette usine aura la priorité pour effectuer le travail de réparation. Cette règle ne s'applique que pour un employé par usine; si d'autres employés sont requis pour la réparation de ces usines extérieures, les employés de l'unité de négociation seront désignés conformément au paragraphe 1.

Mécanicien d'usine d'asphalte (A)	\$9.20	7 fév 1981 \$10.22	7 fév 1982 \$11.35	P.P.
Mécanicien d'usine d'asphalte (B)	\$8.50	\$9.44	\$10.47	P.P.

<u>Liste d'ancienneté</u>	<u>Classe</u>	<u>Ancienneté commençant le:</u>
Jalbert Morneau	A	04-02-80
Paul Duchesne	A	17-02-80
Denis Richer	A	03-03-80

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par leurs mandataires dûment mandatés, à Montréal, ce 22 ième jour du mois de juin 1981.

SYNDICAT DES SALARIES DE
LA CIE DE PAVAGE D'ASPHALTE
BEAVER LIMITEE (C.S.D.)

CIE DE PAVAGE D'ASPHALTE
BEAVER LIMITEE

John Kravay
Yves Lillier
Paul Brousseau

Sam Bisson
Pierre Provost

A N N E X E " C "

ENTENTE RELATIVE A LA RETROACTIVITE

1. La rétroactivité sera payée en deux versements égaux dans les délais prévus ci-dessus:
 - a) la moitié du montant dû dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective;
 - b) la seconde moitié dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.
2. Les salariés reçoivent leur paie de rétroactivité sur des chèques distincts de leur chèque de paie.
3. La paie de rétroactivité est calculée en fonction des horaires de travail existant avant la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par leurs mandataires dûment mandatés, à Montréal, ce 22 ième jour du mois de *février* 1981.

SYNDICAT DES SALARIES DE
LA CIE DE PAVAGE D'ASPHALTE
BEAVER LIMITEE (C.S.D.)

John Spey
Guillaume Gillion
Paul Masson

CIE DE PAVAGE D'ASPHALTE
BEAVER LIMITEE

Tom Bisson
Gene Bonovont (témoin)