

6329-7

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

06329-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-18814-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-12	85-06-14		85-06-13	88-06-13	5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Opérateurs de Machinerie Lourde local 791</b> Att: M. Gilles Gagné 8350 boul. St-Michel Montréal, QC. H1Z 4G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Excavations Payette Limitée</b> 8435 boul. Langelier Montréal, QC. H1P 2C4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>5070 (7)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Signature: **Pierrette David/dg** Date: **85-06-27**

Pour le commissaire général du travail

Pour renseignements

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

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

18814-01

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LES EXCAVATIONS PAYETTE LIMITEE  
8435 boulevard Langelier  
Montréal, (Québec)  
H1P 2C4

Ci-après appelée : " La Compagnie "



ET :

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE  
LOCAL 791 (F.T.Q.)  
8350 boulevard St-Michel  
Montréal, (Québec)  
H1Z 4G3

Ci-après appelée : " L'Union "

ARTICLE 1 - OBJET ET PORTEE DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de prévoir les relations de travail entre la Compagnie et ses salariés ainsi que ses conditions de travail, de plus, elle détermine les droits de chacune des parties et prévoit le règlement des mécontentes pouvant se produire durant sa durée.

1.02 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur des salariés compris dans l'unité de négociation, qui sont à l'emploi de la Compagnie Les Excavations Payette Limitée, située au 8435 boulevard Langelier, Montréal, (Québec) H1P 2C4.

1.03 Sont compris dans l'unité de négociation: " Tous les chauffeurs faisant le transport des résidus d'excavation."

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

2.01 Les parties aux présentes désirent collaborer à l'établissement et au maintien de clauses justes et appropriées à l'Industrie, afin d'assurer des conditions d'emploi uniformes et équitables, convenables à l'Employeur et aux employés, d'établir des méthodes de règlement justes et pacifiques de toutes les mésententes qui pourraient survenir entre les parties et de développer des relations amicales, de la bonne volonté et une meilleure entente entre les parties.

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.

3.02 La Compagnie avisera dans un délai raisonnable le délégué du nom des nouveaux salariés qu'elle a embauchés ainsi que du nom des salariés dont l'emploi au service de la Compagnie prend fin.

La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié refusé ou exclu de l'Union pour une raison autre que pécuniaire.

3.03 A) Tous les salariés couverts par la présente convention doivent contribuer à l'Union, un montant égal à la cotisation syndicale hebdomadaire régulière pour chaque semaine pendant laquelle ils sont au service de la Compagnie. Les cotisations seront déduites hebdomadairement de la paie des salariés.

B) Les sommes ainsi déduites, 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 les noms des salariés, le montant de la somme prélevée de chacun des salariés ainsi que leur numéro d'assurance-sociale.

C) Advenant un changement du montant de la cotisation syndicale, un avis signé par le secrétaire et portant le sceau officiel de l'Union sera communiqué à la Compagnie qui fera les corrections dans les quinze (15) jours de la réception dudit avis.

3.04 Sur réception d'un avis officiel de l'Union à cet effet, la Compagnie déduira de la paie du salarié, tout arrérage de cotisation syndicale pour un maximale de douze (12) mois pour les cas individuels et une période maximale de trente (30) jours s'il s'agit d'un changement effectué en vertu de l'article 3.03 c) ou pour toute autre période par entente mutuelle.

3.05 Les sommes déduites durant une année en vertu de la présente section seront indiquées sur les formulaires T-4 et TP-4 de déclaration des revenus pour fins d'impôt.

3.06 Tout nouveau salarié devra, à l'engagement, signer une formule d'admission et de retenue syndicale fournie par l'Union, et la Compagnie devra lui remettre une copie de la convention collective.

3.07 L'Union indemniserà la Compagnie de toute poursuite contre elle par qui que ce soit par suite des prélèvements accomplis pour le compte et le bénéfice de l'Union de cotisations et/ou d'arrérages de cotisations syndicales prévus dans cette section.

3.09 Lors de tout rappel, réembauchage ou retour au travail, le salarié devra se rendre acquitter ses cotisations syndicales à l'Union, et ce, en dehors de ses heures de travail.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Les droits de diriger, d'administrer, de modifier, de suspendre ou de limiter comme elle l'entend le cours de ses opérations relèvent de la Compagnie.

4.02 Les droits de la Direction ne sont limités que par les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 Comité de négociation:

Aux fins de négocier le renouvellement de la convention, l'Union sera accompagnée du délégué à la table de négociation.

5.02 Comité de grief:

Pour le règlement des griefs, un comité formé du délégué et si nécessaire, de l'agent d'affaires rencontreront la personne désignée par l'Employeur pour discuter du règlement de griefs à la deuxième (2ième) étape en conformité avec la procédure prévue à la section 7.

5.03 Il est convenu que les fonctions du délégué ne devrait en aucun cas, entrer en conflit avec ses responsabilités en tant qu'employé vis-à-vis l'Employeur et l'on exigera de lui, la même quantité de travail que celle des autres employés lorsque non en fonction comme délégué.

Sur permission de leur supérieur immédiat, le délégué pourra, sans perte de salaire, abandonner son travail régulier dans le service afin de présenter des griefs ou diverses étapes de la procédure de griefs.

Le salarié pourra, sans perte de salaire, obtenir la permission de son supérieur pour discuter brièvement avec son délégué, de l'interprétation de la convention collective ou des faits qui donnent naissance à un grief immédiatement avant la présentation de son grief en première étape.

5.04 L'employeur ne sera pas tenu de reconnaître comme délégué, tout employé de moins d'un (1) an de service continu avec l'Employeur ou dont il n'a pas été avisé par écrit de la nomination par l'Union. Il y aura qu'un (1) seul délégué.

5.05 Permis d'absence:

S'ils sont délégués par l'Union à toute convention ou rencontre syndicale, les salariés réguliers désignés auront la permission de s'absenter de leur travail, sans salaire, ni perte d'ancienneté, pourvu qu'un avis d'au moins dix (10) jours, soit adressé au Directeur des relations industrielles.

Ces permis d'absence seront octroyés à raison d'un seul à la fois à condition toutefois que telles absences n'entravent pas la marche normale des opérations.

L'ancienneté s'accumulera durant l'absence du salarié, lequel reprendra son travail lorsque son congé prendra fin.

ARTICLE 6 - PRATIQUES INTERDITES

6.01 La Compagnie ne pratiquera aucune forme de discrimination, n'imposera aucune restriction, ni contrainte aux salariés, à raison de leur appartenance à l'Union ou de leurs activités syndicales légales.

La Compagnie s'engage à respecter la Charte Québécoise des Droits et Libertés de la Personne.

6.02 Aucune activité syndicale ne sera poursuivie pendant les heures de travail, sauf celles permises par la présente convention collective de travail.

A cet effet, l'Employeur consent à ne congédier aucun employé, ni à exercer aucune discrimination envers un employé en raison d'activités syndicales permises par les dispositions de la présente convention collective de travail.

6.03 L'employeur convient de ne prendre aucune mesure disciplinaire contre un employé pour tout geste effectué en dehors de ses heures de travail à moins que l'Employeur ne prouve que ledit geste est relié à ses fonctions de travail et qu'il a subi un préjudice à la suite dudit geste.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

7.01 A) Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention par l'Employeur ou par tout employé couvert par cette convention pourra être considérée comme un grief, à la condition que ledit grief soit soumis par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier de l'événement de la décision ou de la connaissance des faits, dont la preuve lui incombe.

Dans le cas, où un grief n'est pas présenté dans les délais prévus au paragraphe précédent, sous prétexte de la non-connaissance des faits, la preuve en incombera à l'employé de démontrer qu'il ne pouvait prendre connaissance desdits faits.

Lorsqu'un grief est présenté, il doit décrire la nature dudit grief et spécifier la ou les clauses qui ont été violées.

B) Pour les fins de la présente convention collective de travail, les expressions "grief collectif": désignera une plainte où plusieurs salariés ont un intérêt collectif et pécunier en relation à l'application ou à l'interprétation de la convention collective; l'expression "grief syndical" signifiera une plainte de nature générale, autre qu'un grief individuel ou collectif et portant sur l'application ou l'interprétation de la convention collective; l'expression "grief de compagnie" désignera une mécontente entre l'Union et la Compagnie qui concerne un ou plusieurs salariés et qui a trait à l'application ou à l'interprétation de la convention collective; l'expression "jour ouvrable" signifie tous les jours, sauf les samedis, dimanches et jours fériés prévus dans la convention.

7.02 Première étape:

Le ou les employés concernés ou le délégué, soumettent le grief par écrit au chef de service ou au supérieur immédiat, dont la réponse écrite doit être rendue dans les dix (10) jours ouvrables. Copie de ladite réponse doit être remise au plaignant et à l'Union.

7.03 Deuxième étape:

A défaut d'un règlement, le grief pourra être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties à condition que la partie qui fait le grief informe par écrit l'autre partie en dedans de vingt-huit (28) jours de calendrier de l'achèvement de la première étape décrite à la clause 7.02 de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage.

7.04 En dedans de vingt-huit (28) jours de calendrier du délai mentionné à l'article 7.03, la partie qui fait le grief devra s'entendre avec l'autre partie sur le choix d'un arbitre.

A défaut d'entente, une partie pourra dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai de vingt-huit (28) jours mentionné à l'article 7.03, demander au Ministre du travail de nommer un arbitre.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (SUITE)

7.05 Les délais et procédures énoncés dans la présente section sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle écrite entre la Compagnie et l'Union.

7.06 Un règlement écrit à toute étape de la procédure des griefs entre la Compagnie et l'Union est final et exécutoire. Il lie la Compagnie, l'Union et le ou les salariés concerné(s).

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 Seule la procédure des griefs sera utilisée pour régler toute mésentente; d'autre part, aucun grief ne pourra être présenté à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure des griefs.

8.02 Tout arbitre nommé en vertu de cette section devra tenir compte des faits ayant donné au grief ainsi que de contenu de la convention collective, sans y ajouter, retrancher, changer ou amender, quoique ce soit ou rendre toute décision contraire aux dispositions de cette convention, le tout sous peine de nullité.

8.03 Lorsqu'une décision arbitrale comportera un remboursement à l'employé, ce dernier devra être fait lors de la paie qui suit la réception de la décision.

8.04 L'Union et/ou l'Employeur devront avoir le droit d'exercer tous les recours que la convention collective de travail actuelle accorde à chacun des employés et/ou Employeur qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créances de l'intéressé soit à l'Union, soit à l'Employeur.

8.05 L'arbitre qui aura entendu le grief devra obligatoirement rendre et faire parvenir sa décision aux parties dans les soixante (60) jours suivant la dernière audition.

8.06 Les parties assument leurs propres frais et dépenses ainsi que les frais et dépenses de leurs représentants et témoins.

8.07 Les parties supporteront conjointement les honoraires et dépenses de l'arbitre à part égale .

8.08 La décision de l'arbitre doit être motivée; elle est finale et lie les parties ainsi que les salariés et particulièrement celui ou ceux concerné(s).

8.09 Dans le cas de congédiement, suspension ou renvoi pour motif disciplinaire ou pour raison administrative, l'arbitre pourra:

- a) maintenir la décision de la Compagnie;
- b) réinstaller à son poste le salarié avec compensation pour le temps perdu, déduction faite de tout salaire ou autres bénéfices reçus ailleurs si la sanction imposée n'a aucune proportion avec la faute reprochée;
- c) rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 Période d'essai:

Les nouveaux employés seraient considérés à l'essai jusqu'à ce qu'ils soient inscrits sur la liste d'ancienneté. Un employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté régulière après qu'il aura complété trente (30) jours d'essai travaillés à l'emploi de l'Employeur.

Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, le transfert ou la mise à pied des employés qui sont en période d'essai.

Le salaire des nouveaux employés sera pour les milles premières heures 80% du taux de salaire de la classification et pour les milles heures suivantes 90% du taux de salaire de la classification.

9.02 Droit d'ancienneté:

L'ancienneté de chaque employé assujetti à la présente convention sera établie à compter de la première (1ère) journée de travail effectivement travaillée par l'employé.

9.03 Perte d'ancienneté:

L'ancienneté de tout employé assujetti à cette convention devra cesser pour les raisons suivantes:

- a) séparation volontaire;
- b) congédiement pour cause;
- c) manque de travail ou mise à pied pour plus de douze (12) mois;
- d) défaut de répondre à un avis de rappel tel que prévu à la clause 9.08;
- e) est absent sans permission, trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- f) tout employé ayant complété sa période d'essai qui sera absent de son travail pour cause de maladie ou blessures résultant de son travail et dont, la réclamation sera reconnue par la Commission des Accidents de Travail du Québec, conservera son ancienneté jusqu'à ce qu'il soit déclaré apte à retourner au travail. Cependant, si la blessure ou la maladie n'est pas le résultat de son travail, l'ancienneté de l'employé cessera de conserver à la fin d'une période d'une (1) année;
- g) promotion à un poste hors de l'unité de négociation pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, pendant la durée de la convention.

ARTICLE 9 - (SUITE)

9.04 Si une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation est transférée à une position dans l'unité de négociation, le temps qu'elle a servi en dehors de l'unité de négociation ne sera pas porté à son crédit pour fins d'ancienneté.

9.05 Liste:

A) Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention et par la suite à chaque fois qu'il y aura changement, une liste d'ancienneté montrant l'état de service de chaque salarié sera affichée par l'employeur et copie en sera remise à l'Union.

B) La liste d'ancienneté existante sera considérée comme officielle.

Les noms des nouveaux employés devront être placés sur la liste d'ancienneté à la fin de leur période d'essai et ceux-ci auront trente (30) jours pour réclamer toute correction les concernant.

Advenant l'embauche de plus d'un (1) employé le même jour, leur nom sera inscrit sur la liste d'ancienneté par ordre alphabétique de leur nom de famille et par la suite de leur prénom.

A défaut d'entente, tout salarié pourra contester la liste d'ancienneté selon la procédure de grief.

9.06 Règles d'ancienneté:

Le but des règles d'ancienneté sont d'établir une politique régissant les mises à pied, les rappels, les promotions et les transferts.

9.07 A) Applications dans les mises à pied et rappels au travail:

Règle générale: L'ancienneté est générale et par fonction.

Si l'Employeur doit réduire son personnel, il mettra d'abord à pied les salariés ayant accumulé le moins d'ancienneté dans chaque fonction où il y a un manque de travail en commençant par les salariés en période d'essai.

B) Préavis de mise à pied:

a) Droit du salarié:

Tout salarié qui travaille chez un employeur depuis au moins cinq (5) jours ouvrables a droit, lorsqu'il est mis à pied pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, à un préavis de quarante-huit (48) heures précédant sa mise à pied effective.

b) Exclusions relatives au calcul du délai:

Les samedis, les dimanches, les jours fériés et les congés annuels obligatoires ne doivent pas être comptés dans le délai du préavis, à moins que ces jours ne soient effectivement travaillés.

ARTICLE 9 - (SUITE)

9.07 B) (suite)

c) Indemnité dispensant du préavis:

L'Employeur n'est pas tenu de donner le préavis au salarié mis à pied s'il lui verse l'équivalent de huit (8) heures de travail ou, lorsque la journée normale de travail est supérieur à huit (8) heures, l'équivalent d'une telle journée normale de travail au taux de salaire qui s'applique.

L'indemnité, s'il y a lieu, doit être versée selon les dispositions du paragraphe 7 de l'article 17.02.

d) Départ volontaire:

Tout salarié qui désire quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis de quatre (4) heures ouvrables.

e) Règle particulière:

L'Employeur doit allouer le temps nécessaire, mais au minimum une demi-heure, à tout salarié, lors de sa mise à pied, afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de la journée normale de travail.

C) Suite à une mise à pied, l'Employeur convient de rappeler au travail, les derniers salariés mis à pied.

9.08 Délai pour répondre à un avis de rappel après une mise à pied:

Dans l'éventualité du rappel d'un employé mis à pied, depuis plus de trente (30) jours, l'Employeur devra lui donner un avis de rappel par télégramme ou par lettre recommandée envoyée à la dernière adresse connue de l'employé. Après livraison à ladite adresse de l'avis de rappel, l'employé doit informer son employeur de son intention de retourner au travail.

Si l'employé a été mis à pied pour une période de plus de trente (30) jours, il avisera son employeur dans les deux (2) jours ouvrables suivants de son intention de retourner au travail. Il aura cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter au travail, y compris les deux (2) jours ouvrables d'avis.

Si la période de mise à pied est moindre que trente (30) jours, l'employé devra se présenter le lendemain du rappel qui peut être fait par téléphone.

Dans l'éventualité, où l'employé fait défaut de répondre audit avis de rappel, il devra être considéré comme ayant volontairement fait cession de ses droits sauf s'il en a été empêché pour des motifs raisonnables. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve lui incombera.

ARTICLE 10 - MODE DE PAIEMENT

10.01 Le salaire est payable en entier, en espèce, ou par chèque payable au pair au plus tard, le jeudi de chaque semaine, comme suit:

Pour les salariés travaillant sur l'équipe de jour, avant leur départ, après leur journée normale de travail.

Pour les salariés qui auraient à travailler le soir, à leur arrivée, le jeudi soir.

Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard, le mercredi de cette semaine.

Si le paiement est effectué par chèque, ledit chèque doit être daté au plus tard de la journée du paiement. Pour le salarié en congé annuel, le paiement du salaire pour la semaine retenue en est reporté au plus tard, au jeudi de la semaine ouvrable suivant son retour au travail.

Il est entendu que les chèques de paie seront traités de façon confidentielle.

10.02 La Compagnie doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement de salaire, un bulletin de paie en français, qui comporte les informations cumulatives suivantes:

- le nom de la Compagnie;
- les noms et prénoms 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 montant du salaire brut;
- la nature et le montant de chacune des retenues opérées y compris le précompte syndical;
- le montant du salaire net;
- paie de vacances;
- revenu brut;
- impôt provincial;
- impôt fédéral

10.03 Toute erreur sur un chèque de paie jugée importante et portée à la connaissance du service de paie, sera corrigée dans les plus courts délais possibles. Toute autre erreur moindre sera corrigée sur la paie suivante.

Par erreur importante, nous entendons l'équivalent d'une journée de travail régulière ou plus.

ARTICLE 11 - SOUS-TRAITANCE

11.01 A) L'Union reconnaît à la Compagnie le droit d'avoir recours à des sous-traitants ou à des entrepreneurs extérieurs lorsque la Compagnie n'a pas la main-d'oeuvre disponible et qualifiée pour accomplir le travail requis, ou lorsqu'elle n'a pas l'équivalent nécessaire à ses opérations. Toutefois, l'octroi ou l'exécution de sous-contrats ne devra en aucun temps occasionner ou prolonger la mise à pied de salariés faisant partie de l'unité de négociation et pouvant accomplir avec compétence le travail concerné.

B) L'employé qualifié et pouvant accomplir avec compétence le travail en question nécessitant de la sous-traitance, devra renoncer à tout préavis de rappel et mise à pied dans tous les cas de sous-traitance, où il est appelé au travail.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 A) L'Union reconnaît les droits de l'Employeur de maintenir l'ordre et la discipline, d'établir, d'altérer les règles et les règlements devant être observés par ses employés et devant être compatibles avec les stipulations de cette convention. Un employé passible de suspension ou sur le dossier duquel une mention disciplinaire aura été ajoutée, devra spécifier la raison qui justifie une telle mention disciplinaire et il devra être signé par l'Employeur ou son représentant.

L'employé devra alors signer à l'Employeur, une attestation de la réception dudit avis. Cette signature, par ailleurs, ne signifie pas qu'il reconnaît l'offense reprochée, mais bien qu'il a pris connaissance de l'avis. Advenant que l'employé refuse de signer l'attestation de la réception de l'avis, tel refus n'invalidera pas ledit avis de mention disciplinaire. De plus, l'employé qui refuse de signer l'attestation de réception audit avis sera réputé avoir accepté ledit avis. L'Employeur ou son représentant devra noter le refus de l'employé sur l'avis.

B) Il est entendu que l'Employeur ne pourra pas donner à un employé plus d'une sanction pour une même offense. L'Employeur devra remettre au délégué, copie de chaque mesure disciplinaire qui sera ajoutée au dossier d'un employé.

C) Dans les cas de sanctions disciplinaires, l'Employeur devra les imposer dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de sa connaissance de l'incident.

D) Une mesure disciplinaire ne pourra, pour aucune raison, être retenue contre un employé plus de douze (12) mois après le versement à son dossier de la mesure disciplinaire. Un dossier d'accident ne pourra, pour aucune raison, être retenu contre un employé plus de six (6) mois après le versement à son dossier de l'incident.

E) Seules les mesures disciplinaires remises selon les conditions mentionnées aux clauses 12.01 a), c) et d) peuvent être considérées dans le dossier de l'employé. Si les conditions précitées ne sont pas rencontrées par l'Employeur, la mesure disciplinaire est nulle et sans effet.

F) Les parties conviennent que la réprimande, la suspension et le congédiement peuvent être des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la Compagnie, en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée ainsi que du dossier et du comportement du salarié, de façon à ce que la sanction soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.

G) La procédure décrite à la clause 12.01 sera de rigueur à moins de consentement mutuel par écrit entre les parties.

H) Il est entendu que tout employé aura droit d'exiger la présence du chef délégué lorsqu'il sera requis de se présenter devant l'Employeur pour des raisons d'ordre disciplinaire.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

13.01 L'Union et la Compagnie conviennent que le taux de salaire sera le suivant:

A) Le même taux de salaire prévu par le décret de la construction (annexe D), jusqu'à l'expiration de la convention collective.

B) De plus, toute augmentation ou diminution subséquente des taux de salaire du décret de la construction, s'applique à la présente convention collective.

C) Seul les taux de salaire et cinq pour cent (5%) pour les salariés ayant de 0 à cinq (5) ans d'ancienneté pour les vacances s'appliquent et sept et demi pour cent (7½%) pour les salariés ayant de cinq (5) ans et plus d'ancienneté et il y a exclusion de toute prime ou autre avantage à l'exception de ceux spécifiquement nommés dans la convention.

D) Lorsqu'un salarié travaille à pied d'oeuvre sur un chantier de construction le décret relatif à l'industrie de la construction s'applique de plein droit.

E) La Compagnie enregistrera au moins six cents (600) heures pour les salariés ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, et lesdites heures seront réparties en deux (2) tranches de trois cents (300) heures chacune.

Pour ces trois cents (300) heures l'employeur appliquera les mêmes régimes d'avantages sociaux que ceux de l'industrie de la construction: assurance-vie, assurance-salaire, assurance-maladie et régime supplémentaire de rente et le pourcentage de vacances tel que prévu par les règlements de l'Office de la Construction du Québec et soumis sur le rapport mensuel de l'Employeur.

F) Le taux de salaire et le pourcentage de vacances pour le temps de transport, pour le temps d'attente des réparations de camion ainsi que pour les travaux de déneigement sont prévus aux sections 14.01 et 14.02 pour le temps de transport et le temps d'attente, et à la lettre d'entente pour les travaux de déneigement.

13.02 L'horaire de travail:

L'horaire de travail doit correspondre à celui prescrit par le décret de la construction plus spécifiquement dans le domaine de l'excavation.

ARTICLE 14 - CLAUSES SPECIALES

14.01 Sauf indication contraire de l'Employeur, les salariés se présentent à la place d'affaires de l'employeur. Le taux horaire suivant est prévu pour les conditions suivantes:

Pour le temps de transport:

Lorsque le trajet entre le garage et le lieu de travail le justifie, le temps de transport est rémunéré de la façon suivante, soit une demi-heure pour aller et une demi-heure pour revenir à un taux horaire de 9,50 \$ de l'heure pour la première année de la convention, 10,00 \$ de l'heure pour la deuxième année de la convention et de 10,50 \$ l'heure pour la troisième année de la convention. Il est spécifiquement bien entendu qu'aucun autre taux ne peut être ajouté en plus. Si le trajet entre le garage et le lieu de travail est inférieur à ci-dessus énuméré, le salarié reçoit rémunération équivalente au temps consacré à ce travail.

14.02 Temps d'attente, lors des réparations des camions:

Si des réparations sont effectuées sur un camion et qu'à la demande de l'Employeur, le salarié attend la fin des réparations pour reprendre le travail, ce salarié est rénuméré durant le temps d'attente au taux horaire de 9,50 \$ de l'heure pour la première année de la convention, de 10,00\$ de l'heure pour la deuxième année de la convention et de 10,50 \$ de l'heure pour la troisième année de la convention.

14.03 Taux des vacances:

L'employeur accorde un taux de cinq (5%) pour cent pour les employés ayant de 0 à cinq (5) ans d'ancienneté pour les heures payées en temps de transport et temps d'attente et de sept et demi (7½%) pour cent aux employés ayant de cinq (5) ans et plus d'ancienneté.

14.04 L'Employeur pourra à sa discrétion ordonner au salarié de mettre fin à tout moment à sa journée de travail. Le salarié devra attendre le rappel au travail sur directives de l'Employeur. Advenant que les réparations sur le camion brisé dépassent deux (2) journées ouvrables, il y aura application de l'ancienneté pour l'affectation au travail. Le salarié ayant le moins d'ancienneté devra laisser priorité au salarié ayant plus d'ancienneté que lui. Ainsi, le salarié désigné devra attendre le rappel de l'employeur pour retourner au travail. Aucune indemnité ou salaire n'est accordé dans ces circonstances.

14.04.1 Indemnité pour frais de déplacement:

Si le salarié, est obligé de se rendre sur un chantier par ses propres moyens les règles suivantes s'appliquent:

A) 1. Résidence du salarié:

Aux fins de la présente section, la résidence du salarié est celle que le salarié déclare par écrit à l'employeur lors de son embauche.

ARTICLE 14 - CLAUSES SPECIALES (SUITE)

14.04.1 Indemnité pour frais de déplacement (suite):

a)11.- Changement de résidence:

1) L'employeur est tenu de verser les allocations prévues à tout salarié qui l'avise de tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire n'a pas droit à une majoration prévue.

2) Tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de résidence entraînant une diminution de déboursé est tenu de rembourser à l'employeur l'excédent de l'allocation ainsi perçue.

3) L'employeur doit mettre à la disposition du salarié des formules de déclaration de changement de résidence.

a)111.- Calcul de l'indemnité:

Pour fins de calcul de l'indemnité, la résidence du salarié est réputée être l'hôtel de Ville (ou ce qui en tient lieu) de la municipalité de la résidence du salarié.

a)1111.- Indemnité pour frais de déplacement:

1) Règle générale:

L'employeur doit verser, pour frais de déplacement, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée normale de travail, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail:

a) Un montant de six dollars (6,00\$) lorsque la résidence du salarié est située à plus de quarante-huit (48) kilomètres du chantier par le plus court chemin entre ces deux points.

b) Un montant de huit dollars (8,00\$) lorsque la résidence du salarié est située à plus de cinquante six (56) kilomètres du chantier par le plus court chemin entre ces deux points.

c) Un montant de quatorze dollars et vingt-cinq sous (14,25\$) lorsque la résidence du salarié est située à plus de soixante-douze (72) kilomètres du chantier par le plus court chemin entre ces deux points.

d) Un montant de dix sept dollars (17,00\$) lorsque la résidence du salarié est située à plus de quatre-vingt-huit (88) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.

e) Le salarié, qui à la demande de l'employeur accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de cent vingt (120) kilomètres de sa résidence, par le plus court chemin entre ces deux points, reçoit l'allocation prévue au sous-paragraphe d) du paragraphe 1 du présent article en guise d'indemnité compensatrice pour les frais de déplacement.

ARTICLE 14 - CLAUSES SPECIALES (SUITE)

14.05 Clauses spéciales (chantier éloigné):

Lorsque la distance entre la résidence du salarié et le chantier est de cent vingt (120) kilomètres ou plus par le plus court chemin entre ces deux points, tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée normale de travail reçoit à titre d'indemnité:

1) Deux cent quinze (215,00\$) dollars à titre de frais de chambre et pension compte tenu de l'option de l'employeur qui peut fournir le gîte et le couvert. Aux fins d'application du présent paragraphe, si le salarié n'effectue pas une semaine complète de travail, il reçoit le 1/5 de l'allocation hebdomadaire, pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension, jusqu'à concurrence de l'allocation hebdomadaire prévue au présent sous-paragraphe.

A titre de temps de transport, l'équivalent du temps mis par le transporteur public choisi par l'employeur, entre le point de départ et le point d'arrivée, le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré pour ce temps de transport, à son taux de salaire non majoré et en aucun temps le remboursement du transport ne doit dépasser huit (8) heures par période de vingt-quatre (24) heures. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe.

Les allocations de gîte et couvert ne sont pas versées lorsque l'employeur loge et nourrit le salarié dans un baraquement (camp) ou lui fournit le gîte et le couvert convenable.

14.06 Clause spéciale de stationnement:

Sur directive de l'employeur de laisser les camions sur le chantier, l'employeur fournira un stationnement si aucun stationnement n'est disponible au salarié, ou défraiera les coûts de stationnement aux salariés concernés qui sont obligés de recourir aux services de stationnement.

14.07 Premiers soins, salarié accidenté et réadaptation:

1) Premiers soins:

a) Il doit y avoir sur tous les chantiers de construction au moins l'équipement de premiers soins exigé par la loi des établissements industriels et commerciaux et les règlements adoptés pour son application. L'employeur doit faire connaître le nom de la personne qui voit à assurer les premiers soins et l'endroit où se trouve cet équipement.

b) Sur tous les chantiers de construction de plus de cent (100) salariés, l'entrepreneur général avec ses sous-traitants doit s'assurer qu'au moins un (1) des salariés est en mesure de prodiguer les premiers soins d'urgence à un salarié qui se blesse au travail.

ARTICLE 14 - CLAUSES SPECIALES (SUITE)

14.07 Premiers soins, salarié accidenté et réadaptation (suite):

c) A cette fin, le salarié ainsi désigné doit détenir un certificat de premiers soins d'un organisme reconnu tel l'Ambulance Saint-Jean ou la Croix Rouge. Le nom de ce préposé aux premiers soins ainsi que l'endroit où les premiers soins sont prodigués doivent être affichés sur le chantier.

2) Salarié accidenté:

a) L'accidenté doit informer sans délai son employeur de tout accident qu'il a subi.

b) L'employeur doit prendre note de tout accident de travail et en informer, par écrit et sans délai, la C.S.S.T..

c) Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée jusqu'à un maximum de huit (8) heures à son taux de salaire. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. S'il encourt des frais de transport pour se rendre à l'hôpital, ces frais sont payés par l'employeur ou son assureur, s'ils ne le sont pas par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

3) Réadaptation:

Après un accident du travail, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à reprendre ce poste, à la condition toutefois que le poste qu'il occupait au moment de son départ existe encore.

ARTICLE 16 - CONGES SPECIAUX

16.01 Protection:

Aucun salarié ne doit être mis à pied ni subir de mesures discriminatoires ou disciplinaires parce qu'il se prévaut d'un congé spécial accordé en vertu de la présente section et l'employeur doit le reprendre à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé spécial accordé en vertu de la présente section, à la condition toutefois que le poste occupé au moment du départ existe toujours.

16.02 Maladie, accident, mariage, naissance:

Tout salarié a droit à un congé sans paye pour les raisons suivantes, dont la preuve lui incombe:

- A) En cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas douze (12) mois;
- B) En cas d'accident grave d'un parent proche du salarié, soit du père, de la mère, du conjoint légitime ou d'un enfant, pour une période maximale de deux (2) jours ou de cinq (5) jours au maximum dans le cas du salarié affecté aux travaux des chantiers éloignés et du projet de la Baie James.
- C) En cas de mariage du salarié, l'employeur doit en être avisé au moins cinq (5) jours avant l'événement;
- D) En cas de mariage du père, de la mère ou de l'enfant du salarié, pour une période maximale de deux (2) jours et l'employeur doit en être avisé au moins cinq (5) jours avant l'événement;
- E) En cas de naissance d'un enfant du salarié, pour une période maximale de deux (2) jours;
- F) En cas de décès du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père ou de la belle-mère du salarié, un congé sans paye de trois (3) jours maximum.
- G) En cas de décès du père, de la mère, du conjoint légitime et de l'enfant:
  - i) un congé sans solde de trois (3) jours au maximum dont un jour ouvrable, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant trente (30) jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur; ou,
  - ii) un congé sans solde de cinq (5) jours au maximum dans le cas du salarié affecté aux travaux des chantiers éloignés et du projet de la Baie James.

De plus une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport d'un aller-retour sont payés au salarié ayant trente (30) jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante de décès.

ARTICLE 16 - (SUITE)

16.03            Assignment de témoins:

L'Employeur doit accorder un congé sans paye à tout salarié appelé à témoigner devant une cour compétente, dans toute affaire qui concerne l'interprétation de la Loi et du décret de même que dans toute affaire concernant l'application de toute loi ou de tout règlement touchant de près ou de loin l'industrie de la construction, y compris tout règlement de sécurité.

ARTICLE 17 - GREVE ET LOCK-OUT

17.01 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.

17.02 Aucun salarié ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement la Compagnie ou ses opérations pendant la durée de la convention collective.



ARTICLE 18 - EQUIPEMENT

18.01 Responsabilité de l'employé:

Il incombe à l'employé de rapporter une défectuosité sur son équipement au moment de la remise à la fin de son quart de travail.

L'employé devra faire rapport à son Employeur à la fin de sa journée de travail des documents manquants en ce qui concerne ses permis d'enregistrement, les plaques d'immatriculation, ses permis de transport de la Commission des Transports du Québec ainsi que les certificats d'assurance faisant partie de son véhicule.

Tous ces documents devront également être vérifiés par l'employé avant de partir avec tout véhicule de son terminus et il devra faire rapport à son employeur des documents manquants. Suite au rapport de l'employé, l'employeur devra fournir lesdits documents.

L'employé pourra refuser de partir avec un véhicule et ce, sans perte de salaire, si les documents précités ne lui sont pas remis.

Les provisions précitées ne s'appliquent pas lorsqu'il y a constatation, sur la route, de l'absence de l'un ou plusieurs des documents. Cependant, dans de tels cas, l'employé devra rapporter cette situation à son employeur aussitôt que possible.

18.02 La Compagnie n'est tenue en aucun temps de mettre à la disposition des salariés de l'équipement de remplacement en cas de bris ou d'accident.

18.03 Tout salarié devra prendre un soin raisonnable de l'équipement fourni par la Compagnie.

18.04 Tout salarié affecté à un travail qui constitue un contrat à l'heure pour l'employeur devra suivre attentivement les directives de l'employeur pour la signature des bons de livraison ou de facturations horaires qu'il doit faire signer par le client de la Compagnie. En cas de refus du client de signer la facture, le salarié fait mention de ce refus sur la facture et avise immédiatement l'employeur. Tout manquement aux directives de la Compagnie pourront faire l'objet de mesures disciplinaires.

18.05 Responsabilité de l'employeur:

A) La responsabilité de toutes les décisions en ce qui concerne l'état de roulement des véhicules et l'état d'opération des pièces d'équipement mécanique, hydraulique et électrique reposera sur les décisions du représentant de l'employeur qui est qualifié en mécanique.

B) Il sera du devoir et de la responsabilité de l'employeur, de maintenir tous les véhicules en condition sûre d'opération en accord avec les lois et règlements de la province.

ANNEXE A - CONGES ANNUELS OBLIGATOIRES

JOURS FERIES CHOMES ET INDEMNITES AFFERENTES

A cause des activités de la Compagnie qui sont assujetties pour certains travaux à la Loi sur les relations du Travail dans l'Industrie de la Construction à une convention collective particulière, l'Union et l'Employeur conviennent d'adapter le régime de congé annuel de la façon suivante:

Tout salarié a droit à deux (2) semaines de congé annuels obligatoires. Les vacances sont accordés par ancienneté, les salariés doivent aviser l'Employeur deux (2) mois à l'avance de leur choix et tenir compte des restrictions suivantes: un minimum de un (1) salarié à la fois (par deux (2) semaines) ce nombre est porté à 50% de l'unité lors des vacances d'été de la construction. L'Union reconnaît que tous les travaux de construction ne sont pas totalement arrêtés durant le mois de juillet.

ARTICLE 19 - DUREE DE LA CONVENTION

19.01 Cette convention entrera en vigueur à compter du 13 juin 1985 et demeurera en force jusqu'au 13 juin 1988.

19.02 La négociation du renouvellement de la présente convention débutera dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties ont signé par l'entremise de leur représentant dûment autorisé, à Montréal, ce 12 ième jour du mois de *juin* en l'année 1985.

LES EXCAVATIONS PAYETTE  
LIMITEE

UNION DES OPERATEURS DE  
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791

*André Caron*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Gilles Gagnier*  
*Pierre Duriau*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE A - CONGES ANNUELS OBLIGATOIRES

JOURS FERIES CHOMES ET INDEMNITES AFFERENTES

A cause des activités de la Compagnie qui sont assujetties pour certains travaux à la Loi sur les relations du Travail dans l'Industrie de la Construction à une convention collective particulière, l'Union et l'Employeur conviennent d'adapter le régime de congé annuel de la façon suivante:

Tout salarié a droit à deux (2) semaines de congé annuels obligatoires. Les vacances sont accordés par ancienneté, les salariés doivent aviser l'Employeur deux (2) mois à l'avance de leur choix et tenir compte des restrictions suivantes: un minimum de un (1) salarié à la fois (par deux (2) semaines) ce nombre est porté à 50% de l'unité lors des vacances d'été de la construction. L'Union reconnaît que tous les travaux de construction ne sont pas totalement arrêtés durant le mois de juillet.

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 06 188

6329-7

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

06329-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-18814-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-12	85-06-14		85-06-13	88-06-13	5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Opérateurs de Machinerie Lourde local 791</b> Att: M. Gilles Gagné 8350 boul. St-Michel Montréal, QC. H1Z 4G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Excavations Payette Limitée</b> 8435 boul. Langelier Montréal, QC. H1P 2C4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>5070 (7)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Signature: **Pierrette David/dg** Date: **85-06-27**

Pour le commissaire général du travail

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

18814-01

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LES EXCAVATIONS PAYETTE LIMITEE  
8435 boulevard Langelier  
Montréal, (Québec)  
H1P 2C4

Ci-après appelée : " La Compagnie "



ET :

UNION DES OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE  
LOCAL 791 (F.T.Q.)  
8350 boulevard St-Michel  
Montréal, (Québec)  
H1Z 4G3

Ci-après appelée : " L'Union "

ARTICLE 1 - OBJET ET PORTEE DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de prévoir les relations de travail entre la Compagnie et ses salariés ainsi que ses conditions de travail, de plus, elle détermine les droits de chacune des parties et prévoit le règlement des mésententes pouvant se produire durant sa durée.

1.02 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur des salariés compris dans l'unité de négociation, qui sont à l'emploi de la Compagnie Les Excavations Payette Limitée, située au 8435 boulevard Langelier, Montréal, (Québec) H1P 2C4.

1.03 Sont compris dans l'unité de négociation: " Tous les chauffeurs faisant le transport des résidus d'excavation."

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

2.01 Les parties aux présentes désirent collaborer à l'établissement et au maintien de clauses justes et appropriées à l'Industrie, afin d'assurer des conditions d'emploi uniformes et équitables, convenables à l'Employeur et aux employés, d'établir des méthodes de règlement justes et pacifiques de toutes les mésententes qui pourraient survenir entre les parties et de développer des relations amicales, de la bonne volonté et une meilleure entente entre les parties.

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.

3.02 La Compagnie avisera dans un délai raisonnable le délégué du nom des nouveaux salariés qu'elle a embauchés ainsi que du nom des salariés dont l'emploi au service de la Compagnie prend fin.

La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié refusé ou exclu de l'Union pour une raison autre que pécuniaire.

3.03 A) Tous les salariés couverts par la présente convention doivent contribuer à l'Union, un montant égal à la cotisation syndicale hebdomadaire régulière pour chaque semaine pendant laquelle ils sont au service de la Compagnie. Les cotisations seront déduites hebdomadairement de la paie des salariés.

B) Les sommes ainsi déduites, 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 les noms des salariés, le montant de la somme prélevée de chacun des salariés ainsi que leur numéro d'assurance-sociale.

C) Advenant un changement du montant de la cotisation syndicale, un avis signé par le secrétaire et portant le sceau officiel de l'Union sera communiqué à la Compagnie qui fera les corrections dans les quinze (15) jours de la réception dudit avis.

3.04 Sur réception d'un avis officiel de l'Union à cet effet, la Compagnie déduira de la paie du salarié, tout arrérage de cotisation syndicale pour un maximale de douze (12) mois pour les cas individuels et une période maximale de trente (30) jours s'il s'agit d'un changement effectué en vertu de l'article 3.03 c) ou pour toute autre période par entente mutuelle.

3.05 Les sommes déduites durant une année en vertu de la présente section seront indiquées sur les formulaires T-4 et TP-4 de déclaration des revenus pour fins d'impôt.

3.06 Tout nouveau salarié devra, à l'engagement, signer une formule d'admission et de retenue syndicale fournie par l'Union, et la Compagnie devra lui remettre une copie de la convention collective.

3.07 L'Union indemniserà la Compagnie de toute poursuite contre elle par qui que ce soit par suite des prélèvements accomplis pour le compte et le bénéfice de l'Union de cotisations et/ou d'arrérages de cotisations syndicales prévus dans cette section.

3.09 Lors de tout rappel, réembauchage ou retour au travail, le salarié devra se rendre acquitter ses cotisations syndicales à l'Union, et ce, en dehors de ses heures de travail.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Les droits de diriger, d'administrer, de modifier, de suspendre ou de limiter comme elle l'entend le cours de ses opérations relèvent de la Compagnie.

4.02 Les droits de la Direction ne sont limités que par les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 Comité de négociation:

Aux fins de négocier le renouvellement de la convention, l'Union sera accompagnée du délégué à la table de négociation.

5.02 Comité de grief:

Pour le règlement des griefs, un comité formé du délégué et si nécessaire, de l'agent d'affaires rencontreront la personne désignée par l'Employeur pour discuter du règlement de griefs à la deuxième (2ième) étape en conformité avec la procédure prévue à la section 7.

5.03 Il est convenu que les fonctions du délégué ne devrait en aucun cas, entrer en conflit avec ses responsabilités en tant qu'employé vis-à-vis l'Employeur et l'on exigera de lui, la même quantité de travail que celle des autres employés lorsque non en fonction comme délégué.

Sur permission de leur supérieur immédiat, le délégué pourra, sans perte de salaire, abandonner son travail régulier dans le service afin de présenter des griefs ou diverses étapes de la procédure de griefs.

Le salarié pourra, sans perte de salaire, obtenir la permission de son supérieur pour discuter brièvement avec son délégué, de l'interprétation de la convention collective ou des faits qui donnent naissance à un grief immédiatement avant la présentation de son grief en première étape.

5.04 L'employeur ne sera pas tenu de reconnaître comme délégué, tout employé de moins d'un (1) an de service continu avec l'Employeur ou dont il n'a pas été avisé par écrit de la nomination par l'Union. Il y aura qu'un (1) seul délégué.

5.05 Permis d'absence:

S'ils sont délégués par l'Union à toute convention ou rencontre syndicale, les salariés réguliers désignés auront la permission de s'absenter de leur travail, sans salaire, ni perte d'ancienneté, pourvu qu'un avis d'au moins dix (10) jours, soit adressé au Directeur des relations industrielles.

Ces permis d'absence seront octroyés à raison d'un seul à la fois à condition toutefois que telles absences n'entravent pas la marche normale des opérations.

L'ancienneté s'accumulera durant l'absence du salarié, lequel reprendra son travail lorsque son congé prendra fin.

ARTICLE 6 - PRATIQUES INTERDITES

6.01 La Compagnie ne pratiquera aucune forme de discrimination, n'imposera aucune restriction, ni contrainte aux salariés, à raison de leur appartenance à l'Union ou de leurs activités syndicales légales.

La Compagnie s'engage à respecter la Charte Québécoise des Droits et Libertés de la Personne.

6.02 Aucune activité syndicale ne sera poursuivie pendant les heures de travail, sauf celles permises par la présente convention collective de travail.

A cet effet, l'Employeur consent à ne congédier aucun employé, ni à exercer aucune discrimination envers un employé en raison d'activités syndicales permises par les dispositions de la présente convention collective de travail.

6.03 L'employeur convient de ne prendre aucune mesure disciplinaire contre un employé pour tout geste effectué en dehors de ses heures de travail à moins que l'Employeur ne prouve que ledit geste est relié à ses fonctions de travail et qu'il a subi un préjudice à la suite dudit geste.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

7.01 A) Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention par l'Employeur ou par tout employé couvert par cette convention pourra être considérée comme un grief, à la condition que ledit grief soit soumis par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier de l'événement de la décision ou de la connaissance des faits, dont la preuve lui incombe.

Dans le cas, où un grief n'est pas présenté dans les délais prévus au paragraphe précédent, sous prétexte de la non-connaissance des faits, la preuve en incombera à l'employé de démontrer qu'il ne pouvait prendre connaissance desdits faits.

Lorsqu'un grief est présenté, il doit décrire la nature dudit grief et spécifier la ou les clauses qui ont été violées.

B) Pour les fins de la présente convention collective de travail, les expressions "grief collectif": désignera une plainte où plusieurs salariés ont un intérêt collectif et pécunier en relation à l'application ou à l'interprétation de la convention collective; l'expression "grief syndical" signifiera une plainte de nature générale, autre qu'un grief individuel ou collectif et portant sur l'application ou l'interprétation de la convention collective; l'expression "grief de compagnie" désignera une mécontente entre l'Union et la Compagnie qui concerne un ou plusieurs salariés et qui a trait à l'application ou à l'interprétation de la convention collective; l'expression "jour ouvrable" signifie tous les jours, sauf les samedis, dimanches et jours fériés prévus dans la convention.

7.02 Première étape:

Le ou les employés concernés ou le délégué, soumettent le grief par écrit au chef de service ou au supérieur immédiat, dont la réponse écrite doit être rendue dans les dix (10) jours ouvrables. Copie de ladite réponse doit être remise au plaignant et à l'Union.

7.03 Deuxième étape:

A défaut d'un règlement, le grief pourra être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties à condition que la partie qui fait le grief informe par écrit l'autre partie en dedans de vingt-huit (28) jours de calendrier de l'achèvement de la première étape décrite à la clause 7.02 de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage.

7.04 En dedans de vingt-huit (28) jours de calendrier du délai mentionné à l'article 7.03, la partie qui fait le grief devra s'entendre avec l'autre partie sur le choix d'un arbitre.

A défaut d'entente, une partie pourra dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai de vingt-huit (28) jours mentionné à l'article 7.03, demander au Ministre du travail de nommer un arbitre.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (SUITE)

7.05 Les délais et procédures énoncés dans la présente section sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle écrite entre la Compagnie et l'Union.

7.06 Un règlement écrit à toute étape de la procédure des griefs entre la Compagnie et l'Union est final et exécutoire. Il lie la Compagnie, l'Union et le ou les salariés concerné(s).

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 Seule la procédure des griefs sera utilisée pour régler toute mésentente; d'autre part, aucun grief ne pourra être présenté à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure des griefs.

8.02 Tout arbitre nommé en vertu de cette section devra tenir compte des faits ayant donné au grief ainsi que de contenu de la convention collective, sans y ajouter, retrancher, changer ou amender, quoique ce soit ou rendre toute décision contraire aux dispositions de cette convention, le tout sous peine de nullité.

8.03 Lorsqu'une décision arbitrale comportera un remboursement à l'employé, ce dernier devra être fait lors de la paie qui suit la réception de la décision.

8.04 L'Union et/ou l'Employeur devront avoir le droit d'exercer tous les recours que la convention collective de travail actuelle accorde à chacun des employés et/ou Employeur qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créances de l'intéressé soit à l'Union, soit à l'Employeur.

8.05 L'arbitre qui aura entendu le grief devra obligatoirement rendre et faire parvenir sa décision aux parties dans les soixante (60) jours suivant la dernière audition.

8.06 Les parties assument leurs propres frais et dépenses ainsi que les frais et dépenses de leurs représentants et témoins.

8.07 Les parties supporteront conjointement les honoraires et dépenses de l'arbitre à part égale .

8.08 La décision de l'arbitre doit être motivée; elle est finale et lie les parties ainsi que les salariés et particulièrement celui ou ceux concerné(s).

8.09 Dans le cas de congédiement, suspension ou renvoi pour motif disciplinaire ou pour raison administrative, l'arbitre pourra:

- a) maintenir la décision de la Compagnie;
- b) réinstaller à son poste le salarié avec compensation pour le temps perdu, déduction faite de tout salaire ou autres bénéfices reçus ailleurs si la sanction imposée n'a aucune proportion avec la faute reprochée;
- c) rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 Période d'essai:

Les nouveaux employés seraient considérés à l'essai jusqu'à ce qu'ils soient inscrits sur la liste d'ancienneté. Un employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté régulière après qu'il aura complété trente (30) jours d'essai travaillés à l'emploi de l'Employeur.

Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, le transfert ou la mise à pied des employés qui sont en période d'essai.

Le salaire des nouveaux employés sera pour les milles premières heures 80% du taux de salaire de la classification et pour les milles heures suivantes 90% du taux de salaire de la classification.

9.02 Droit d'ancienneté:

L'ancienneté de chaque employé assujetti à la présente convention sera établie à compter de la première (1ère) journée de travail effectivement travaillée par l'employé.

9.03 Perte d'ancienneté:

L'ancienneté de tout employé assujetti à cette convention devra cesser pour les raisons suivantes:

- a) séparation volontaire;
- b) congédiement pour cause;
- c) manque de travail ou mise à pied pour plus de douze (12) mois;
- d) défaut de répondre à un avis de rappel tel que prévu à la clause 9.08;
- e) est absent sans permission, trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- f) tout employé ayant complété sa période d'essai qui sera absent de son travail pour cause de maladie ou blessures résultant de son travail et dont, la réclamation sera reconnue par la Commission des Accidents de Travail du Québec, conservera son ancienneté jusqu'à ce qu'il soit déclaré apte à retourner au travail. Cependant, si la blessure ou la maladie n'est pas le résultat de son travail, l'ancienneté de l'employé cessera de conserver à la fin d'une période d'une (1) année;
- g) promotion à un poste hors de l'unité de négociation pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, pendant la durée de la convention.

ARTICLE 9 - (SUITE)

9.04 Si une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation est transférée à une position dans l'unité de négociation, le temps qu'elle a servi en dehors de l'unité de négociation ne sera pas porté à son crédit pour fins d'ancienneté.

9.05 Liste:

A) Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention et par la suite à chaque fois qu'il y aura changement, une liste d'ancienneté montrant l'état de service de chaque salarié sera affichée par l'employeur et copie en sera remise à l'Union.

B) La liste d'ancienneté existante sera considérée comme officielle.

Les noms des nouveaux employés devront être placés sur la liste d'ancienneté à la fin de leur période d'essai et ceux-ci auront trente (30) jours pour réclamer toute correction les concernant.

Advenant l'embauche de plus d'un (1) employé le même jour, leur nom sera inscrit sur la liste d'ancienneté par ordre alphabétique de leur nom de famille et par la suite de leur prénom.

A défaut d'entente, tout salarié pourra contester la liste d'ancienneté selon la procédure de grief.

9.06 Règles d'ancienneté:

Le but des règles d'ancienneté sont d'établir une politique régissant les mises à pied, les rappels, les promotions et les transferts.

9.07 A) Applications dans les mises à pied et rappels au travail:

Règle générale: L'ancienneté est générale et par fonction.

Si l'Employeur doit réduire son personnel, il mettra d'abord à pied les salariés ayant accumulé le moins d'ancienneté dans chaque fonction où il y a un manque de travail en commençant par les salariés en période d'essai.

B) Préavis de mise à pied:

a) Droit du salarié:

Tout salarié qui travaille chez un employeur depuis au moins cinq (5) jours ouvrables a droit, lorsqu'il est mis à pied pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, à un préavis de quarante-huit (48) heures précédant sa mise à pied effective.

b) Exclusions relatives au calcul du délai:

Les samedis, les dimanches, les jours fériés et les congés annuels obligatoires ne doivent pas être comptés dans le délai du préavis, à moins que ces jours ne soient effectivement travaillés.

ARTICLE 9 - (SUITE)

9.07 B) (suite)

c) Indemnité dispensant du préavis:

L'Employeur n'est pas tenu de donner le préavis au salarié mis à pied s'il lui verse l'équivalent de huit (8) heures de travail ou, lorsque la journée normale de travail est supérieur à huit (8) heures, l'équivalent d'une telle journée normale de travail au taux de salaire qui s'applique.

L'indemnité, s'il y a lieu, doit être versée selon les dispositions du paragraphe 7 de l'article 17.02.

d) Départ volontaire:

Tout salarié qui désire quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis de quatre (4) heures ouvrables.

e) Règle particulière:

L'Employeur doit allouer le temps nécessaire, mais au minimum une demi-heure, à tout salarié, lors de sa mise à pied, afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de la journée normale de travail.

C) Suite à une mise à pied, l'Employeur convient de rappeler au travail, les derniers salariés mis à pied.

9.08 Délai pour répondre à un avis de rappel après une mise à pied:

Dans l'éventualité du rappel d'un employé mis à pied, depuis plus de trente (30) jours, l'Employeur devra lui donner un avis de rappel par télégramme ou par lettre recommandée envoyée à la dernière adresse connue de l'employé. Après livraison à ladite adresse de l'avis de rappel, l'employé doit informer son employeur de son intention de retourner au travail.

Si l'employé a été mis à pied pour une période de plus de trente (30) jours, il avisera son employeur dans les deux (2) jours ouvrables suivants de son intention de retourner au travail. Il aura cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter au travail, y compris les deux (2) jours ouvrables d'avis.

Si la période de mise à pied est moindre que trente (30) jours, l'employé devra se présenter le lendemain du rappel qui peut être fait par téléphone.

Dans l'éventualité, où l'employé fait défaut de répondre audit avis de rappel, il devra être considéré comme ayant volontairement fait cession de ses droits sauf s'il en a été empêché pour des motifs raisonnables. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve lui incombera.

ARTICLE 10 - MODE DE PAIEMENT

10.01 Le salaire est payable en entier, en espèce, ou par chèque payable au pair au plus tard, le jeudi de chaque semaine, comme suit:

Pour les salariés travaillant sur l'équipe de jour, avant leur départ, après leur journée normale de travail.

Pour les salariés qui auraient à travailler le soir, à leur arrivée, le jeudi soir.

Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard, le mercredi de cette semaine.

Si le paiement est effectué par chèque, ledit chèque doit être daté au plus tard de la journée du paiement. Pour le salarié en congé annuel, le paiement du salaire pour la semaine retenue en est reporté au plus tard, au jeudi de la semaine ouvrable suivant son retour au travail.

Il est entendu que les chèques de paie seront traités de façon confidentielle.

10.02 La Compagnie doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement de salaire, un bulletin de paie en français, qui comporte les informations cumulatives suivantes:

- le nom de la Compagnie;
- les noms et prénoms 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 montant du salaire brut;
- la nature et le montant de chacune des retenues opérées y compris le précompte syndical;
- le montant du salaire net;
- paie de vacances;
- revenu brut;
- impôt provincial;
- impôt fédéral

10.03 Toute erreur sur un chèque de paie jugée importante et portée à la connaissance du service de paie, sera corrigée dans les plus courts délais possibles. Toute autre erreur moindre sera corrigée sur la paie suivante.

Par erreur importante, nous entendons l'équivalent d'une journée de travail régulière ou plus.

ARTICLE 11 - SOUS-TRAITANCE

11.01 A) L'Union reconnaît à la Compagnie le droit d'avoir recours à des sous-traitants ou à des entrepreneurs extérieurs lorsque la Compagnie n'a pas la main-d'oeuvre disponible et qualifiée pour accomplir le travail requis, ou lorsqu'elle n'a pas l'équivalent nécessaire à ses opérations. Toutefois, l'octroi ou l'exécution de sous-contrats ne devra en aucun temps occasionner ou prolonger la mise à pied de salariés faisant partie de l'unité de négociation et pouvant accomplir avec compétence le travail concerné.

B) L'employé qualifié et pouvant accomplir avec compétence le travail en question nécessitant de la sous-traitance, devra renoncer à tout préavis de rappel et mise à pied dans tous les cas de sous-traitance, où il est appelé au travail.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 A) L'Union reconnaît les droits de l'Employeur de maintenir l'ordre et la discipline, d'établir, d'altérer les règles et les règlements devant être observés par ses employés et devant être compatibles avec les stipulations de cette convention. Un employé passible de suspension ou sur le dossier duquel une mention disciplinaire aura été ajoutée, devra spécifier la raison qui justifie une telle mention disciplinaire et il devra être signé par l'Employeur ou son représentant.

L'employé devra alors signer à l'Employeur, une attestation de la réception dudit avis. Cette signature, par ailleurs, ne signifie pas qu'il reconnaît l'offense reprochée, mais bien qu'il a pris connaissance de l'avis. Advenant que l'employé refuse de signer l'attestation de la réception de l'avis, tel refus n'invalidera pas ledit avis de mention disciplinaire. De plus, l'employé qui refuse de signer l'attestation de réception audit avis sera réputé avoir accepté ledit avis. L'Employeur ou son représentant devra noter le refus de l'employé sur l'avis.

B) Il est entendu que l'Employeur ne pourra pas donner à un employé plus d'une sanction pour une même offense. L'Employeur devra remettre au délégué, copie de chaque mesure disciplinaire qui sera ajoutée au dossier d'un employé.

C) Dans les cas de sanctions disciplinaires, l'Employeur devra les imposer dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de sa connaissance de l'incident.

D) Une mesure disciplinaire ne pourra, pour aucune raison, être retenue contre un employé plus de douze (12) mois après le versement à son dossier de la mesure disciplinaire. Un dossier d'accident ne pourra, pour aucune raison, être retenu contre un employé plus de six (6) mois après le versement à son dossier de l'incident.

E) Seules les mesures disciplinaires remises selon les conditions mentionnées aux clauses 12.01 a), c) et d) peuvent être considérées dans le dossier de l'employé. Si les conditions précitées ne sont pas rencontrées par l'Employeur, la mesure disciplinaire est nulle et sans effet.

F) Les parties conviennent que la réprimande, la suspension et le congédiement peuvent être des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la Compagnie, en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée ainsi que du dossier et du comportement du salarié, de façon à ce que la sanction soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.

G) La procédure décrite à la clause 12.01 sera de rigueur à moins de consentement mutuel par écrit entre les parties.

H) Il est entendu que tout employé aura droit d'exiger la présence du chef délégué lorsqu'il sera requis de se présenter devant l'Employeur pour des raisons d'ordre disciplinaire.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

13.01 L'Union et la Compagnie conviennent que le taux de salaire sera le suivant:

A) Le même taux de salaire prévu par le décret de la construction (annexe D), jusqu'à l'expiration de la convention collective.

B) De plus, toute augmentation ou diminution subséquente des taux de salaire du décret de la construction, s'applique à la présente convention collective.

C) Seul les taux de salaire et cinq pour cent (5%) pour les salariés ayant de 0 à cinq (5) ans d'ancienneté pour les vacances s'appliquent et sept et demi pour cent (7½%) pour les salariés ayant de cinq (5) ans et plus d'ancienneté et il y a exclusion de toute prime ou autre avantage à l'exception de ceux spécifiquement nommés dans la convention.

D) Lorsqu'un salarié travaille à pied d'oeuvre sur un chantier de construction le décret relatif à l'industrie de la construction s'applique de plein droit.

E) La Compagnie enregistrera au moins six cents(600) heures pour les salariés ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, et lesdites heures seront réparties en deux (2) tranches de trois cents(300) heures chacune.

Pour ces trois cents (300) heures l'employeur appliquera les mêmes régimes d'avantages sociaux que ceux de l'industrie de la construction: assurance-vie, assurance-salaire, assurance-maladie et régime supplémentaire de rente et le pourcentage de vacances tel que prévu par les règlements de l'Office de la Construction du Québec et soumis sur le rapport mensuel de l'Employeur.

F) Le taux de salaire et le pourcentage de vacances pour le temps de transport, pour le temps d'attente des réparations de camion ainsi que pour les travaux de déneigement sont prévus aux sections 14.01 et 14.02 pour le temps de transport et le temps d'attente, et à la lettre d'entente pour les travaux de déneigement.

13.02 L'horaire de travail:

L'horaire de travail doit correspondre à celui prescrit par le décret de la construction plus spécifiquement dans le domaine de l'excavation.

ARTICLE 14 - CLAUSES SPECIALES

14.01 Sauf indication contraire de l'Employeur, les salariés se présentent à la place d'affaires de l'employeur. Le taux horaire suivant est prévu pour les conditions suivantes:

Pour le temps de transport:

Lorsque le trajet entre le garage et le lieu de travail le justifie, le temps de transport est rémunéré de la façon suivante, soit une demi-heure pour aller et une demi-heure pour revenir à un taux horaire de 9,50 \$ de l'heure pour la première année de la convention, 10,00 \$ de l'heure pour la deuxième année de la convention et de 10,50 \$ l'heure pour la troisième année de la convention. Il est spécifiquement bien entendu qu'aucun autre taux ne peut être ajouté en plus. Si le trajet entre le garage et le lieu de travail est inférieur à ci-dessus énuméré, le salarié reçoit rémunération équivalente au temps consacré à ce travail.

14.02 Temps d'attente, lors des réparations des camions:

Si des réparations sont effectuées sur un camion et qu'à la demande de l'Employeur, le salarié attend la fin des réparations pour reprendre le travail, ce salarié est rénuméré durant le temps d'attente au taux horaire de 9,50 \$ de l'heure pour la première année de la convention, de 10,00\$ de l'heure pour la deuxième année de la convention et de 10,50 \$ de l'heure pour la troisième année de la convention.

14.03 Taux des vacances:

L'employeur accorde un taux de cinq (5%) pour cent pour les employés ayant de 0 à cinq (5) ans d'ancienneté pour les heures payées en temps de transport et temps d'attente et de sept et demi (7½%) pour cent aux employés ayant de cinq (5) ans et plus d'ancienneté.

14.04 L'Employeur pourra à sa discrétion ordonner au salarié de mettre fin à tout moment à sa journée de travail. Le salarié devra attendre le rappel au travail sur directives de l'Employeur. Advenant que les réparations sur le camion brisé dépassent deux (2) journées ouvrables, il y aura application de l'ancienneté pour l'affectation au travail. Le salarié ayant le moins d'ancienneté devra laisser priorité au salarié ayant plus d'ancienneté que lui. Ainsi, le salarié désigné devra attendre le rappel de l'employeur pour retourner au travail. Aucune indemnité ou salaire n'est accordé dans ces circonstances.

14.04.1 Indemnité pour frais de déplacement:

Si le salarié, est obligé de se rendre sur un chantier par ses propres moyens les règles suivantes s'appliquent:

A) 1. Résidence du salarié:

Aux fins de la présente section, la résidence du salarié est celle que le salarié déclare par écrit à l'employeur lors de son embauche.

ARTICLE 14 - CLAUSES SPECIALES (SUITE)

14.04.1 Indemnité pour frais de déplacement (suite):

a)11.- Changement de résidence:

1) L'employeur est tenu de verser les allocations prévues à tout salarié qui l'avise de tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire n'a pas droit à une majoration prévue.

2) Tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de résidence entraînant une diminution de déboursé est tenu de rembourser à l'employeur l'excédent de l'allocation ainsi perçue.

3) L'employeur doit mettre à la disposition du salarié des formules de déclaration de changement de résidence.

a)111.- Calcul de l'indemnité:

Pour fins de calcul de l'indemnité, la résidence du salarié est réputée être l'hôtel de Ville (ou ce qui en tient lieu) de la municipalité de la résidence du salarié.

a)1111.- Indemnité pour frais de déplacement:

1) Règle générale:

L'employeur doit verser, pour frais de déplacement, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée normale de travail, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail:

a) Un montant de six dollars (6,00\$) lorsque la résidence du salarié est située à plus de quarante-huit (48) kilomètres du chantier par le plus court chemin entre ces deux points.

b) Un montant de huit dollars (8,00\$) lorsque la résidence du salarié est située à plus de cinquante six (56) kilomètres du chantier par le plus court chemin entre ces deux points.

c) Un montant de quatorze dollars et vingt-cinq sous (14,25\$) lorsque la résidence du salarié est située à plus de soixante-douze (72) kilomètres du chantier par le plus court chemin entre ces deux points.

d) Un montant de dix sept dollars (17,00\$) lorsque la résidence du salarié est située à plus de quatre-vingt-huit (88) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.

e) Le salarié, qui à la demande de l'employeur accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de cent vingt (120) kilomètres de sa résidence, par le plus court chemin entre ces deux points, reçoit l'allocation prévue au sous-paragraphe d) du paragraphe 1 du présent article en guise d'indemnité compensatrice pour les frais de déplacement.

ARTICLE 14 - CLAUSES SPECIALES (SUITE)

14.05 Clauses spéciales (chantier éloigné):

Lorsque la distance entre la résidence du salarié et le chantier est de cent vingt (120) kilomètres ou plus par le plus court chemin entre ces deux points, tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée normale de travail reçoit à titre d'indemnité:

1) Deux cent quinze (215,00\$) dollars à titre de frais de chambre et pension compte tenu de l'option de l'employeur qui peut fournir le gîte et le couvert. Aux fins d'application du présent paragraphe, si le salarié n'effectue pas une semaine complète de travail, il reçoit le 1/5 de l'allocation hebdomadaire, pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension, jusqu'à concurrence de l'allocation hebdomadaire prévue au présent sous-paragraphe.

A titre de temps de transport, l'équivalent du temps mis par le transporteur public choisi par l'employeur, entre le point de départ et le point d'arrivée, le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré pour ce temps de transport, à son taux de salaire non majoré et en aucun temps le remboursement du transport ne doit dépasser huit (8) heures par période de vingt-quatre (24) heures. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe.

Les allocations de gîte et couvert ne sont pas versées lorsque l'employeur loge et nourrit le salarié dans un baraquement (camp) ou lui fournit le gîte et le couvert convenable.

14.06 Clause spéciale de stationnement:

Sur directive de l'employeur de laisser les camions sur le chantier, l'employeur fournira un stationnement si aucun stationnement n'est disponible au salarié, ou défraiera les coûts de stationnement aux salariés concernés qui sont obligés de recourir aux services de stationnement.

14.07 Premiers soins, salarié accidenté et réadaptation:

1) Premiers soins:

a) Il doit y avoir sur tous les chantiers de construction au moins l'équipement de premiers soins exigé par la loi des établissements industriels et commerciaux et les règlements adoptés pour son application. L'employeur doit faire connaître le nom de la personne qui voit à assurer les premiers soins et l'endroit où se trouve cet équipement.

b) Sur tous les chantiers de construction de plus de cent (100) salariés, l'entrepreneur général avec ses sous-traitants doit s'assurer qu'au moins un (1) des salariés est en mesure de prodiguer les premiers soins d'urgence à un salarié qui se blesse au travail.

ARTICLE 14 - CLAUSES SPECIALES (SUITE)

14.07 Premiers soins, salarié accidenté et réadaptation (suite):

c) A cette fin, le salarié ainsi désigné doit détenir un certificat de premiers soins d'un organisme reconnu tel l'Ambulance Saint-Jean ou la Croix Rouge. Le nom de ce préposé aux premiers soins ainsi que l'endroit où les premiers soins sont prodigués doivent être affichés sur le chantier.

2) Salarié accidenté:

a) L'accidenté doit informer sans délai son employeur de tout accident qu'il a subi.

b) L'employeur doit prendre note de tout accident de travail et en informer, par écrit et sans délai, la C.S.S.T..

c) Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée jusqu'à un maximum de huit (8) heures à son taux de salaire. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. S'il encourt des frais de transport pour se rendre à l'hôpital, ces frais sont payés par l'employeur ou son assureur, s'ils ne le sont pas par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

3) Réadaptation:

Après un accident du travail, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à reprendre ce poste, à la condition toutefois que le poste qu'il occupait au moment de son départ existe encore.

ARTICLE 16 - CONGES SPECIAUX

16.01 Protection:

Aucun salarié ne doit être mis à pied ni subir de mesures discriminatoires ou disciplinaires parce qu'il se prévaut d'un congé spécial accordé en vertu de la présente section et l'employeur doit le reprendre à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé spécial accordé en vertu de la présente section, à la condition toutefois que le poste occupé au moment du départ existe toujours.

16.02 Maladie, accident, mariage, naissance:

Tout salarié a droit à un congé sans paye pour les raisons suivantes, dont la preuve lui incombe:

A) En cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas douze (12) mois;

B) En cas d'accident grave d'un parent proche du salarié, soit du père, de la mère, du conjoint légitime ou d'un enfant, pour une période maximale de deux (2) jours ou de cinq (5) jours au maximum dans le cas du salarié affecté aux travaux des chantiers éloignés et du projet de la Baie James.

C) En cas de mariage du salarié, l'employeur doit en être avisé au moins cinq (5) jours avant l'événement;

D) En cas de mariage du père, de la mère ou de l'enfant du salarié, pour une période maximale de deux (2) jours et l'employeur doit en être avisé au moins cinq (5) jours avant l'événement;

E) En cas de naissance d'un enfant du salarié, pour une période maximale de deux (2) jours;

F) En cas de décès du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père ou de la belle-mère du salarié, un congé sans paye de trois (3) jours maximum.

G) En cas de décès du père, de la mère, du conjoint légitime et de l'enfant:

i) un congé sans solde de trois (3) jours au maximum dont un jour ouvrable, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant trente (30) jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur; ou,

ii) un congé sans solde de cinq (5) jours au maximum dans le cas du salarié affecté aux travaux des chantiers éloignés et du projet de la Baie James.

De plus une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport d'un aller-retour sont payés au salarié ayant trente (30) jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante de décès.

ARTICLE 16 - (SUITE)

16.03            Assignment de témoins:

L'Employeur doit accorder un congé sans paye à tout salarié appelé à témoigner devant une cour compétente, dans toute affaire qui concerne l'interprétation de la Loi et du décret de même que dans toute affaire concernant l'application de toute loi ou de tout règlement touchant de près ou de loin l'industrie de la construction, y compris tout règlement de sécurité.

ARTICLE 17 - GREVE ET LOCK-OUT

17.01 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.

17.02 Aucun salarié ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement la Compagnie ou ses opérations pendant la durée de la convention collective.



ARTICLE 18 - EQUIPEMENT

18.01 Responsabilité de l'employé:

Il incombe à l'employé de rapporter une défectuosité sur son équipement au moment de la remise à la fin de son quart de travail.

L'employé devra faire rapport à son Employeur à la fin de sa journée de travail des documents manquants en ce qui concerne ses permis d'enregistrement, les plaques d'immatriculation, ses permis de transport de la Commission des Transports du Québec ainsi que les certificats d'assurance faisant partie de son véhicule.

Tous ces documents devront également être vérifiés par l'employé avant de partir avec tout véhicule de son terminus et il devra faire rapport à son employeur des documents manquants. Suite au rapport de l'employé, l'employeur devra fournir lesdits documents.

L'employé pourra refuser de partir avec un véhicule et ce, sans perte de salaire, si les documents précités ne lui sont pas remis.

Les provisions précitées ne s'appliquent pas lorsqu'il y a constatation, sur la route, de l'absence de l'un ou plusieurs des documents. Cependant, dans de tels cas, l'employé devra rapporter cette situation à son employeur aussitôt que possible.

18.02 La Compagnie n'est tenue en aucun temps de mettre à la disposition des salariés de l'équipement de remplacement en cas de bris ou d'accident.

18.03 Tout salarié devra prendre un soin raisonnable de l'équipement fourni par la Compagnie.

18.04 Tout salarié affecté à un travail qui constitue un contrat à l'heure pour l'employeur devra suivre attentivement les directives de l'employeur pour la signature des bons de livraison ou de facturations horaires qu'il doit faire signer par le client de la Compagnie. En cas de refus du client de signer la facture, le salarié fait mention de ce refus sur la facture et avise immédiatement l'employeur. Tout manquement aux directives de la Compagnie pourront faire l'objet de mesures disciplinaires.

18.05 Responsabilité de l'employeur:

A) La responsabilité de toutes les décisions en ce qui concerne l'état de roulement des véhicules et l'état d'opération des pièces d'équipement mécanique, hydraulique et électrique reposera sur les décisions du représentant de l'employeur qui est qualifié en mécanique.

B) Il sera du devoir et de la responsabilité de l'employeur, de maintenir tous les véhicules en condition sûre d'opération en accord avec les lois et règlements de la province.

ANNEXE A - CONGES ANNUELS OBLIGATOIRES

JOURS FERIES CHOMES ET INDEMNITES AFFERENTES

A cause des activités de la Compagnie qui sont assujetties pour certains travaux à la Loi sur les relations du Travail dans l'Industrie de la Construction à une convention collective particulière, l'Union et l'Employeur conviennent d'adapter le régime de congé annuel de la façon suivante:

Tout salarié a droit à deux (2) semaines de congé annuels obligatoires. Les vacances sont accordés par ancienneté, les salariés doivent aviser l'Employeur deux (2) mois à l'avance de leur choix et tenir compte des restrictions suivantes: un minimum de un (1) salarié à la fois (par deux (2) semaines) ce nombre est porté à 50% de l'unité lors des vacances d'été de la construction. L'Union reconnaît que tous les travaux de construction ne sont pas totalement arrêtés durant le mois de juillet.

ARTICLE 19 - DUREE DE LA CONVENTION

19.01 Cette convention entrera en vigueur à compter du 13 juin 1985 et demeurera en force jusqu'au 13 juin 1988.

19.02 La négociation du renouvellement de la présente convention débutera dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties ont signé par l'entremise de leur représentant dûment autorisé, à Montréal, ce 12 ième jour du mois de *juin* en l'année 1985.

LES EXCAVATIONS PAYETTE  
LIMITEE

UNION DES OPERATEURS DE  
MACHINERIE LOURDE - LOCAL 791

*André Caron*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Gilles Gagnier*  
*Pierre Duriau*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE A - CONGES ANNUELS OBLIGATOIRES

JOURS FERIES CHOMES ET INDEMNITES AFFERENTES

A cause des activités de la Compagnie qui sont assujetties pour certains travaux à la Loi sur les relations du Travail dans l'Industrie de la Construction à une convention collective particulière, l'Union et l'Employeur conviennent d'adapter le régime de congé annuel de la façon suivante:

Tout salarié a droit à deux (2) semaines de congé annuels obligatoires. Les vacances sont accordés par ancienneté, les salariés doivent aviser l'Employeur deux (2) mois à l'avance de leur choix et tenir compte des restrictions suivantes: un minimum de un (1) salarié à la fois (par deux (2) semaines) ce nombre est porté à 50% de l'unité lors des vacances d'été de la construction. L'Union reconnaît que tous les travaux de construction ne sont pas totalement arrêtés durant le mois de juillet.