CIRCULATION

Destinataire	Date de retour	Initiales	Date de rappel

Retourner cette chemise, dès que possible, à son lieu de conservation

1300 (084)

Suite | N°

Année financière

Document du au

05732-3

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

AEM-9587-07

DÉPÔT

05732-3

Dépôt N°: 8 4 1 2 0 1 9

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☒ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15781-03
Date	Signature: 84-11-20 / Réception: 84-11-22	Durée: Du 84-08-01 Au 86-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 3

Association	Employeur
☐ Déposant Union Internationale des opérateurs -ingénieurs local 484 4881 rue Jarry est #220 Montréal, Québec H1R 1Y1	☐ Déposant Asphalte Laurentien (Division de Asphalte Desjardins Inc) 300 Boul. Ducharme Ste-Thérèse, Québec J7E 4J4
☒ Déposant, si autre que les parties Denis et Comtois Att: André Comtois 11550uest Sherbrooke Suite 1603 Montréal, Québec H3A 2N3	E.V.: 17250 Côte St-Antoine Mirabel Région 06-09 Activité 2720(5) Affiliation 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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Carette/ms ll — Date: 84-12-07

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

003 (113)

RECHERCHE

ET:

UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS,
Local 484
4881 est, rue Jarry
Suite 220
Montréal, Québec
H1R 1Y1

Ci-après appelée «L'UNION».

(AEM; 9587-07) 15781-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

ASPHALTE LAURENTIEN
(Division de Asphalte Desjardins Inc.)
300 boul. Ducharme
Ste-Thérèse, Québec
J7E 4J4

17250 Côte St-Antoine
Mirabel, Québec

Ci-après appelée «LA COMPAGNIE»

ET:

UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS,
Local 484
4881 est, rue Jarry
Suite 220
Montréal, Québec
H1R 1Y1

Ci-après appelée «L'UNION».

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
2	BUTS DE LA CONVENTION	3
3	DROITS DE LA DIRECTION	3
4	RÉGIME SYNDICAL	4
5	REPRÉSENTATION SYNDICALE	6
6	REPRÉSENTANT SYNDICAL - AGENT D'AFFAIRES	7
7	PROCÉDURES DE GRIEFS ET ARBITRAGE	8
8	DISCRIMINATION	11
9	ANCIENNETÉ - DÉFINITION	12
10	PERMIS D'ABSENCE	18
11	TABLEAUX D'AFFICHAGE	19
12	SALAIRES	20
13	HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	22
14	PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS	25
15	TRAVAIL À FORFAIT	26
16	PRIME: ÉQUIPE	27
17	CONGÉS STATUTAIRES	27
18	CONGÉS SOCIAUX	28
19	VACANCES	30
20	FRAIS DE TRANSPORT	32
21	AVANTAGES SOCIAUX	33
22	SÉCURITÉ, SANTÉ, HYGIÈNE, BIEN-ÊTRE	35
23	MESURES DISCIPLINAIRES	39
24	DISPOSITIONS DIVERSES	40
25	INTERPRÉTATION	42
26	CORRESPONDANCE	42
27	ANNEXE	42
28	GRÈVE OU LOCKOUT	42
29	DURÉE DE LA CONVENTION	43
	ANNEXE «A» (Salaires - taux horaires)	
	ANNEXE «B» (Divers)	
	ANNEXE "C" (Lettre d'entente)	

ARTICLE 1: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La COMPAGNIE reconnaît l'UNION comme le seul agent négociateur de ses salariés, au sens du Code du Travail, selon les accréditations respectives émises, à l'exception des salariés exclus visés à ces accréditations.

1.02 La présente convention ne régit pas 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 2: BUTS DE LA CONVENTION

2.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la COMPAGNIE et ses salariés, d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail en maintenant un niveau élevé d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

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

ARTICLE 3: DROITS DE LA DIRECTION

3.01 La COMPAGNIE a et conserve les droits lui permettant de diriger et d'administrer l'entreprise ainsi que toutes ses opérations présentes et futures.

3.02 La COMPAGNIE convient d'exercer ses droits de façon non abusive et si un salarié se sent lésé par l'application d'un de ces droits, il pourra soumettre son cas conformément à la Procédure des Griefs.

ARTICLE 4: RÉGIME SYNDICAL

4.01 Comme conditions du maintien de leur emploi, tous les salariés doivent, à la date de signature de cette convention, devenir membres en règle de l'UNION et le demeurer.

4.02 A) Comme conditions d'embauchage, les nouveaux salariés doivent devenir et demeurer membres en règle de l'UNION. Ceci s'applique aussi en cas de rappel ou de réembauchage.

B) De plus, la COMPAGNIE doit, à l'engagement de tout nouveau salarié, faire signer une formule d'adhésion et de retenues syndicales de l'UNION concernée.

C) La COMPAGNIE ne sera pas tenue de congédier un salarié refusé ou expulsé par l'UNION pour une raison autre que pécuniaire.

4.03 A) La COMPAGNIE s'engage à déduire du salaire de chaque salarié le montant des frais d'initiation, des arrérages, en conformité avec le paragraphe 4.05, s'il y a lieu, et des cotisations syndicales hebdomadaires. La cotisation est prélevée hebdomadairement et celle -ci est envoyée mensuellement à l'UNION.

B) Si aucun salaire suffisant n'est dû à un salarié au moment d'une déduction, suite à une absence résultant d'une mise à pied, d'une maladie ou d'un accident de travail ou non, ou toute autre absence sans paie, aucune déduction n'est faite à ce moment. A partir du premier chèque que le salarié reçoit, la COMPAGNIE lui prélève un montant total équivalant à cinquante cents (0,50$) pour chaque semaine pour laquelle aucune déduction n'a été faite.

4.04 La COMPAGNIE s'engage à remettre à l'UNION les sommes déduites sur les chèques des salariés durant le mois, selon les paragraphes ci-hauts, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant lesdits prélèvements, par chèque payable à l'UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS - Local 484, accompagné d'une liste indiquant le numéro d'assurance sociale, le nom et le prénom, le taux horaire, le nombre de semaines travaillées ou non travaillées, ainsi que le montant total de la cotisation payée pour les semaines comprises dans la période et ce, pour chacun des salariés.

4.05 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par l'UNION, celle-ci doit aviser la COMPAGNIE par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la COMPAGNIE à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la COMPAGNIE. Après entente entre le salarié et l'UNION, et sur remise d'une formule d'autorisation de déduction à cet effet, la COMPAGNIE peut percevoir des arrérages de cotisations syndicales dues par le salarié et percevoir une augmentation rétroactive de cotisations syndicales.

4.06 L'UNION convient d'indemniser la COMPAGNIE et de la mettre à couvert contre toute réclamation qui pourrait surgir du fait que la COMPAGNIE se conforme aux dispositions ou exigences de cet article.

4.07 Les sommes déduites à compter du 1er janvier 1981 durant une année, en vertu de la présente section, seront indiquées sur les formulaires T-4 et TP-4 de la déclaration des revenus pour fins d'impôt.

ARTICLE 5: REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 L'UNION peut nommer un (1) délégué dont la mission est d'aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants de la COMPAGNIE et de veiller à l'application et à l'interprétation des dispositions de la convention collective.

La COMPAGNIE reconnaît que les délégués constituent des représentants officiels de l'UNION sur les lieux de travail.

5.02 Seuls les salariés couverts par cette convention sont éligibles à servir comme délégués, pourvu qu'ils aient au moins trois (3) mois de calendrier pour la COMPAGNIE.

L'UNION avisera la COMPAGNIE par écrit du nom de chacun des délégués et de la date de leur entrée en fonction, ainsi que de tout changement qui pourrait se produire parmi ces officiels; la COMPAGNIE fera de même pour ses contremaîtres. A défaut de quoi, la COMPAGNIE ou l'UNION ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.

5.03 La COMPAGNIE et l'UNION conviennent que le chef délégué de l'UNION bénéficiera de l'ancienneté préférentielle en autant qu'il a la compétence nécessaire pour effectuer le travail disponible.

5.04 L'UNION nommera ou désignera un Comité de Négociations d'un (1) salarié qui la représentera lors du renouvellement de la convention collective de travail.

Seuls les salariés de la COMPAGNIE, couverts par cette convention, peuvent agir comme membres du Comité de Négociations.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour effet d'empêcher l'UNION de s'adjoindre un (1) conseiller à la table des négociations.

5.05 Il est reconnu que le(s) délégué(s) et le(s) salarié(s) concerné(s) par un grief ou autrement a(ont) d'abord un travail régulier dont il(s) doit(vent) s'acquitter. Toutefois, avant de quitter son(leur) travail, il(s) doit(vent) obtenir la permission de son(leur) contremaître. A ces conditions, la COMPAGNIE convient que le(s) délégué(s) ou le(s) membre(s) du Comité de Négociations ne subira(ront) de pertes de salaire.

5.06 Autorisation:

Sur permission de leur supérieur immédiat, les délégués syndicaux et le chef délégué pourront, sans perte de salaire, abandonner leur travail régulier dans leur service afin de présenter des griefs aux 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 ou des faits qui donnent naissance à un grief immédiatement avant la présentation de son grief en première étape.

ARTICLE 6: REPRÉSENTANT SYNDICAL - AGENT D'AFFAIRES

6.01 Si l'UNION requiert les services d'un représentant syndical, la COMPAGNIE doit le reconnaître. Tout représentant syndical peut rencontrer la COMPAGNIE ou son mandataire et obtenir l'autorisation de précompter à la place d'affaires de ladite COMPAGNIE ou sur les lieux de travail et vérifier la liste des salariés.

6.02 Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, la COMPAGNIE ou son représentant doit, sur demande de ceux-ci, les recevoir à ses bureaux et elle s'engage à leur fournir toute information ou document concernant l'application de la convention collective.

6.03 Sur rendez-vous, les représentants de l'UNION auront libre accès à tous les lieux de travail, durant les heures de travail, pour enquêter dans toute affaire ou pour discuter de toute affaire concernant l'application de la convention.

ARTICLE 7: PROCÉDURES DE GRIEFS ET ARBITRAGE

7.01 A) Le grief se définit comme étant une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

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

C) L'UNION ou la COMPAGNIE peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement en le soumettant par écrit à l'autre partie, sauf qu'il devra être introduit à la deuxième (2e) étape de cette procédure de griefs.

D) Dans les cas de grief, l'écrit devra spécifier la nature du grief et le règlement recherché.

7.02 Tout grief doit être soumis par écrit au représentant de la COMPAGNIE ou à la COMPAGNIE dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance, dont la preuve incombe au salarié. La personne qui reçoit le grief a cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa décision.

Cependant si, avant dêtre soumis par écrit, le grief est soumis oralement dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance dont la preuve incombe au salarié, le délai de dix (10) jours ouvrables est compté depuis l'expiration des deux (2) jours ouvrables qu'a la COMPAGNIE pour rendre sa décision sur le grief oral.

Dans le cas où un grief écrit est fait par l'UNION ou lorsque l'UNION intervient dans un grief, copie doit être transmise promptement au siège social de la COMPAGNIE.

7.03 Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces cinq (5) jours ouvrables ou si la décision rendue dans ces cinq (5) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief écrit doit être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivants.

7.04 Les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans un délai de dix (10) jours de calendrier à compter de la demande d'arbitrage; à défaut d'entente ou de procéder, une des parties à la présente convention devra demander, dans un délai de dix (10) jours de calendrier, au ministère du Travail de nommer un arbitre conformément aux dispositions du Code du Travail.

7.05 L'arbitre doit entendre le grief, délibérer, rendre et signifier sa décision aux parties dans les trente (30) jours ouvrables suivant sa nomination. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.

7.06 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger ce délai de trente (30) jours ouvrables. A défaut d'entente entre les parties pour prolonger ledit délai ou à défaut de décision de l'arbitre dans le délai imparti ou convenu, le grief est référé à un autre arbitre dans les dix (10) jours ouvrables de cette échéance. L'arbitre ainsi nommé agit ensuite conformément à la procédure du présent article.

7.07 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige.

7.08 A toute étape au cours de la procédure du mécanisme de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit, soit entre l'UNION et la COMPAGNIE, et telle entente lie les parties au litige comme une décision arbitrale.

Nonobstant ce qui précède, toute entente relative à un grief, qui serait contraire aux dispositions de la présente convention, est nulle et non avenue.

7.09 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.

7.10 Tout grief d'un salarié, relatif à une suspension, sera soumis à la deuxième (2e) étape dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date effective de l'action disciplinaire.

Tout grief relatif à un congédiement sera soumis à la deuxième (2e) étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date effective de l'action disciplinaire.

7.11 JURIDICTION DE L'ARBITRE

A) Un arbitre unique sera saisi du litige.

B) Dans les cas de mesures disciplinaires ou de congédiements, l'arbitre a juridiction pour maintenir la décision prise par la COMPAGNIE ou rendre toute décision qu'il juge juste et équitable dans les circonstances.

C) La compétence de l'arbitre inclut le pouvoir d'ordonner à la COMPAGNIE de réintégrer un salarié et de lui payer le salaire perdu, déduction faite de tous salaires ou autres bénéfices reçus, d'ailleurs, si la sanction imposée n'a aucune proportion avec la faute reprochée, d'annuler une promotion ou une rétrogradation, et de déterminer l'ancienneté du salarié.

D) La décision de l'arbitre sera fondée sur les dispositions de la convention collective sans changer, modifier ou ajouter à ces dispositions, le tout sous peine de nullité.

7.12 Les délais et procédures énoncés dans le présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle écrite entre la COMPAGNIE et l'UNION.

7.13 DÉFINITION DE «JOURS OUVRABLES»

Pour fins d'application à cet article, les parties conviennent que «jours ouvrables» définit tous les jours, à l'exception du samedi, dimanche et jours fériés.

ARTICLE 8: DISCRIMINATION

8.01 Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de la COMPAGNIE ou de ses agents contre aucun membre à cause de son activité dans l'UNION ou à cause du fait qu'il est délégué de l'UNION ou membre du Comité de Griefs ou de Négociations. Il est entendu qu'aucune discrimination ne sera faite à aucun salarié pour des raisons de race, de couleur, de religion ou à cause de ses options politiques.

8.02 L'UNION consent à ce qu'il n'y ait ni intimidation, ni coercition parmi les salariés de la COMPAGNIE pour le recrutement de membres de l'UNION ou pour tout autre but, et qu'il n'y ait pas de distribution de propagande ou de toute transaction d'affaires d'UNION sur la propriété de la COMPAGNIE, à l'exception de ce qui est prévu à cette convention.

8.03 La stipulation précédente ne sera pas prise dans le sens de restreindre ou contrecarrer le droit individuel des salariés de converser librement durant les périodes de repos, heures de lunch et pareils intermèdes.

ARTICLE 9: ANCIENNETÉ - DÉFINITION

9.01 L'ancienneté consiste en la durée du service continu d'un salarié auprès de la COMPAGNIE depuis la date du dernier embauchage de ce salarié. Elle est reconnue dès que la période de probation du salarié est complétée.

9.02 A) Le salarié nouvellement employé par la COMPAGNIE sera soumis à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail au cours de laquelle la COMPAGNIE pourra le congédier à sa discrétion, sans que le salarié puisse invoquer son droit d'ancienneté ou sans qu'il puisse invoquer un droit de recours à la procédure de griefs. Dans le cas de l'employé non spécialisé comme le journalier, cette période sera de trente (30) jours de travail.

B) A l'expiration de sa période de probation, l'ancienneté de ce salarié est considérée comme acquise rétroactivement à la date de son dernier embauchage.

C) Durant cette période de probation, à l'exception des taux de salaire et des heures de travail, ce salarié n'est pas assujetti à la présente convention collective.

D) Les salariés embauchés directement sur des chantiers non couverts par le certificat d'accréditation de l'UNION n'accumuleront aucune ancienneté en vertu de la présente convention collective ou pour fins d'intégration à l'unité de négociation reconnue par cette convention collective.

E) 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.

9.03 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 la COMPAGNIE sur les tableaux prévus à cet effet, et une copie sera envoyée à l'UNION. 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.

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

A) Absence par suite d'un accident de travail;

B) Absence par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail;

C) i) Mise à pied pour manque de travail n'excédant pas douze (12) mois si le salarié a moins d'un an d'ancienneté;

ii) Mise à pied pour manque de travail n'excédant pas vingt-quatre (24) mois si le salarié a plus d'un (1) an d'ancienneté;

D) Pour le temps passé à la demande de la COMPAGNIE sur des chantiers de construction régis par le Décret relatif à l'Industrie de la Construction;

E) Sous réserve des dispositions du paragraphe D), les salariés promus à des postes en dehors de l'Unité contractuelle conserveront leur ancienneté pour une période n'excédant pas trois (3) mois de calendrier. Après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'Unité contractuelle.

9.05 Un salarié perdra ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

A) S'il quitte volontairement l'emploi de la COMPAGNIE;

B) i) S'il a été mis à pied pour une période dépassant douze (12) mois s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté.

ii) S'il a été mis à pied pour une période dépassant trente-six (36) mois s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté;

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 la COMPAGNIE le lui a demandé par poste recommandée ou s'il n'a pas avisé la COMPAGNIE, dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'un tel avis, de son intention de revenir au travail dans les deux (2) jours ouvrables.

Dans tous les cas, le total des jours ouvrables mentionnés ci-haut ne devra pas totaliser plus de cinq (5) jours.

D) S'il est congédié pour juste cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon la procédure des griefs;

E) S'il est absent trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission, sauf pour raison valable (à condition, dans ce dernier cas, qu'il ait avisé la COMPAGNIE au préalable ou assitôt que possible des raisons justifiant l'absence);

F) Le salarié absent du travail, pour une des raisons mentionnées au paragraphe A) ou B) de l'article 9.04, verra son emploi terminé si, une fois rétabli, il refuse de reprendre son emploi dans les trois (3) jours qui suivent la date où il est considéré apte à travailler. Cependant, il verra son emploi terminé s'il a travaillé à un autre endroit durant cette période d'absence.

9.06 Dans les cas de promotion, de rétrogradation, de permutation, de mise à pied pour manque de travail et de rappel au travail après une mise à pied, la COMPAGNIE sera guidée dans sa décision par les facteurs suivants:

A) Ancienneté;

B) Exigences;

C) Aptitudes.

La COMPAGNIE convient d'accorder un essai raisonnable, mais n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, pour permettre à un salarié promu de prouver sa compétence à satisfaire les exigences de ce poste vacant.

9.07 Dans les cas suivants: postes vacants, nouveaux postes ou promotions en dedans des limites de l'Unité contractuelle, la procédure suivante s'applique:

A) La COMPAGNIE affiche le poste vacant durant cinq (5) jours ouvrables en spécifiant la classification, la nature des fonctions, la rémunération et l'occupation présente des salariés susceptibles de le remplir.

B) 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'affiche.

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

D) Dans un cas d'urgence, lequel ne doit pas excéder cinq (5) jours, la COMPAGNIE 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.

E) Si une nouvelle fonction est créée et que la COMPAGNIE doit augmenter son personnel dans toute classification, la procédure précisée à l'article 9.07 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, la COMPAGNIE remplira le poste par une personne de l'extérieur.

F) Équipement Neuf:

La COMPAGNIE s'efforcera, en autant que possible, de distribuer l'équipement neuf selon l'ancienneté des chauffeurs. Les parties conviennent qu'un salarié à qui on a attribué un camion neuf, son nom ne sera considéré qu'après deux (2) ans de l'attribution d'un camion neuf.

9.08 Si, à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la COMPAGNIE de réduire son personnel, les salariés ayant acquis le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers, à condition que les salariés demeurant à l'emploi possèdent la compétence nécessaire pour satisfaire les exigences des fonctions dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables.

9.09 RAPPEL

Lorsque la COMPAGNIE juge nécessaire d'effectuer un rappel, la procédure suivante s'applique:

A) Le rappel est effectué par un avis délivré par messager ou par poste recommandée à la dernière adresse connue du salarié;

B) La dernière adresse connue du salarié est celle que ce dernier a laissé à la COMPAGNIE lors de sa mise à pied ou celle dont il a informé la COMPAGNIE par lettre recommandée;

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

D) Le rappel s'effectue selon les mêmes facteurs de sélection qui ont présidé à la mise à pied, mais dans l'ordre inverse de cette dernière;

E) Dans un cas d'urgence, lequel ne doit pas excéder trois (3) jours, la COMPAGNIE 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.

9.10 PRÉAVIS DE MISE À PIED

Sauf dans les cas de manque de travail de trois (3) jours ouvrables ou moins, ou dans les cas de manque de travail causés par force majeure (mauvaise température ou autres), la COMPAGNIE donnera au salarié un préavis de deux (2) jours ouvrables; à défaut de préavis, la COMPAGNIE lui paiera deux (2) journées régulières de travail à son taux régulier;

Aucun préavis n'est requis dans le cas d'un salarié déplacé par un autre.

9.11 Advenant la fermeture permanente de la COMPAGNIE, la Direction avisera l'UNION aussi longtemps que possible à l'avance et indiquera, sujet à changement, les dates prévues de fermeture et les noms des salariés affectés.

ARTICLE 10: PERMIS D'ABSENCE

10.01 A la demande de l'UNION, la COMPAGNIE doit accorder un congé sans solde au salarié désigné par l'UNION pour assister à un congrès, à une session d'étude ou autre activité syndicale, le tout sujet aux conditions suivantes:

A) La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue. Elle doit parvenir à la COMPAGNIE au moins cinq (5) jours ouvrables avant le départ prévu du salarié.

B) Cependant, dans les cas d'urgence, la COMPAGNIE peut accepter un avis de vingt-quatre (24) heures de la part de l'UNION aux conditions prévues à l'alinéa précédent.

10.02 Les absences à l'égard du présent article ne peuvent priver, en même temps, la COMPAGNIE de plus de dix pour cent (10%) de ses salariés avec minimum d'un (1) salarié.

10.03 Lorsqu'un congé sans solde accordé en vertu du présent article prend fin, la COMPAGNIE doit reprendre le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait, si ce poste existe toujours.

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

10.05 Un salarié ne peut bénéficier de plus de trente (30) jours ouvrables de congé sans solde dans une même année de calendrier, à l'exception d'une participation au Collège Canadien des Travailleurs.

ARTICLE 11: TABLEAUX D'AFFICHAGE

11.01 L'UNION peut utiliser les tableaux d'affichage que la COMPAGNIE met à sa disposition. L'affichage syndical aura pour objet exclusif les matières relatives aux activités sociales, récréatives ou syndicales de l'UNION. L'UNION remettra à la COMPAGNIE une copie de chaque affichage.

11.02 L'affichage syndical doit porter la signature des officiers autorisés ou de l'agent d'affaires de l'UNION. L'affichage syndical est permis dans tous les cas où le langage utilisé n'est ni abusif, ni diffamatoire.

11.03 Outre l'affichage, aucune distribution d'avis, de feuillets ou d'autres formules écrites n'aura lieu sur les lieux du travail sans l'autorisation écrite de la COMPAGNIE.

11.04 Les tableaux d'affichage seront sous verrou et une clé sera remise au délégué syndical.

ARTICLE 12: SALAIRES

12.01 Les salaires acceptés par L'UNION et que la COMPAGNIE s'engage à payer pour la durée de la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'annexe «A», partie intégrante de la convention.

12.02 Le salaire est payable en entier, en espèces ou par chèque payable au pair, au plus tard le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi ou le vendredi est un jour férié ou chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi de chaque semaine. La COMPAGNIE doit faciliter l'échange, en dehors des heures de travail, du chèque du salarié travaillant à l'extérieur de sa région. 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 salarié est reporté au plus tard au jeudi de la prochaine semaine ouvrable.

12.03 Le salaire doit être versé au salarié pendant les heures normales de travail et sur les lieux de travail. Pour le salarié non requis de travailler, son salaire doit lui être disponible au plus tard à neuf heures a.m. (09 h 00) le jour de paie qui s'applique.

12.04 Lorsqu'un salarié est mis à pied, les salaires dus sont payables par la COMPAGNIE au salarié au moment de son départ ou par courrier recommandé, dans les délais prévus à l'article 12 de la présente convention, à sa dernière adresse connue ou à l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.

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

1. Le nom de la Compagnie;

2. Les nom et prénom du salarié;

3. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.

4. Le nombre d'heures de travail au taux de salaire effectif;

5. Le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;

6. Le ou les taux de salaire;

7. Le montant du salaire brut;

8. Le montant des indemnités de congés annuels;

9. La nature et le montant de chacune des retenues opérées, y compris le précompte syndical;

10. Le montant du salaire net.

Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paie peut être le talon du chèque.

12.06 A) Tout salarié, assigné temporairement à l'exécution d'un travail d'une classification comportant un taux supérieur à celui de sa propre classification pour plus d'une (1) heure de travail, reçoit le taux de salaire applicable à la classification supérieure.

B) Tout salarié, assigné temporairement à l'exécution d'un travail d'une classification comportant un taux inférieur à celui de sa propre classification pour plus d'une (1) heure de travail, reçoit le taux de salaire applicable à sa classification pour le reste de la journée.

12.07 A) Tout salarié se rapportant au travail à l'heure prévue à sa cédule de travail, 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. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées et exécute tout travail qui lui sera assigné.

Toutefois, l'indemnité ne sera pas applicable si le salarié refuse d'exécuter le travail assigné; il aura alors le droit de quitter les lieux de travail.

B) Le paragraphe A) ne s'applique pas cependant dans le cas où les travaux sont suspendus en raison des conditions de mauvaise température, "Act of God" ou annulation de commande.

Dans les cas de mauvaise température, l'employé qui aura été appelé au travail une demi-heure avant l'heure à laquelle il doit se présenter, et à qui on dit de se présenter, sera éligible à la paie prévue au paragraphe 12.07 A).

C) Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail en dehors des heures régulières doit bénéficier d'une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures de travail au taux applicable.

ARTICLE 13: HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

13.01 La semaine normale de travail ne devra pas dépasser quarante-quatre heures (44) en cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement, dont quatre (4) jours de neuf (9) heures et un (1) jour de huit (8) heures selon les besoins de l'opération. La journée de huit (8) heures sera la même pour tous les salariés couverts par la convention collective.

13.02 La journée normale de travail sera de neuf (9) heures et commencera entre 6h00 A.M. et 7h00 A.M. et se terminera entre 3h30 P.M. et 4h30 P.M. selon l'heure de départ, avec une demi-heure ($\frac{1}{2}$) non rémunérée pour le repas.

13.03 A) Tout travail autorisé et exécuté en plus, avant ou après la journée normale de travail, sera rémunéré comme suit:

1. Pour les trois (3) premières heures supplémentaires de travail dans la journée, le taux d'une fois et demie du taux horaire régulier (150%);

2. Pour toutes les heures supplémentaires successives dans la journée, le taux double du taux horaire régulier (200%).

B) Tout travail autorisé et exécuté le samedi sera considéré comme surtemps et rémunéré de la façon suivante:

1. Pour les trois (3) premières heures supplémentaires de travail dans la journée, le taux d'une fois et demie du taux horaire régulier (150%).

2. Pour toutes les heures supplémentaires successives dans la journée, le taux double du taux horaire régulier (200%).

13.04 A) Tout travail autorisé et exécuté le dimanche sera rémunéré à deux cent pour cent (200%).

B) Tout travail autorisé et exécuté un jour de fête chômé sera payé à temps double en plus de la rémunération pour cette fête.

13.05 A) Le temps supplémentaire sera volontaire et réparti en tenant compte de l'ancienneté les samedi, dimanche et les jours fériés.

B) Le temps supplémentaire sera obligatoire mais réparti en tenant compte de l'ancienneté pour tout salarié, jusqu'à 6h00 P.M. du lundi au vendredi inclusivement.

13.06 Le calcul du temps supplémentaire exclut toute prime s'ajoutant au taux horaire régulier.

13.07 Aucune des clauses de la présente convention collective ne constitue une garantie de travail.

ARTICLE 14: PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

14.01 A) Tout salarié, couvert par cette convention, a droit à un minimum d'une demi-heure pour chaque période de repas.

B) Si un salarié est requis par la COMPAGNIE d'effectuer du surtemps en plus de sa journée normale de travail, il lui sera payé une période de repas d'une demi-heure après chaque période de deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire.

C) La COMPAGNIE continuera sa pratique courante de faire venir des lunchs durant la période mentionnée à l'article 14.01 B).

14.02 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi chaque jour travaillé et ce, sans perte de salaire.

14.03 Ces périodes de repos et de repas s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime de la double équipe.

14.04 A) Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger.

B) 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.

ARTICLE 15: TRAVAIL À FORFAIT

15.01 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 un travail requis ou lorsqu'elle n'a pas l'équipement nécessaire à ses opérations intérieures ou extérieures, mais ne devra en aucun temps affecter un ou des salariés couverts par la convention collective.

15.02 Tout contrat, intervenu entre la COMPAGNIE et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attaché ou non à un système de boni ou de prime au rendement, à forfait ou pour un prix fixe, est nul et sans avenu.

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

ARTICLE 16: PRIME: ÉQUIPE

16.01 PRIMES D'ÉQUIPES

Tout salarié qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe doit recevoir une prime horaire de quarante cents (0.40$) . de l'heure.

16.02 Il est entendu que ces primes ne font pas partie intégrante du salaire régulier du salarié et qu'elles ne leur sont versées que lorsqu'ils travaillent sur les équipes concernées.

16.03 Lorsqu'il y a une équipe de jour et une équipe de nuit, le salarié le plus ancien dans la même classification a le choix de son équipe.

ARTICLE 17: CONGÉS STATUTAIRES

17.01 Les congés statutaires suivants seront accordés et payés à tous les salariés de la COMPAGNIE régis par la présente convention.

CONGÉS:

Veille du Jour de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël
Congé additionnel des Fêtes
Veille du Jour de l'An
Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi Saint (Pâques)
St-Jean Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de Grâces

17.02 Les parties conviennent que toute fête ci-haut prévue et coïncidant avec un congé prévu au Décret de la construction sera observée à la même date que dans l'Industrie de la Construction. Si la COMPAGNIE est avisée que la date d'un congé est modifiée, elle avisera les salariés le plus rapidement possible.

17.03 A) Aux fins d'application de ce qui suit, le salarié devra avoir été présent au travail le jour précédant le congé et le jour suivant ce congé.

B) Nonobstant les autres termes de cette convention, il est convenu qu'un salarié sera qualifié pour les congés statutaires payés, mentionnés au paragraphe précédent, s'il a été absent de son travail pour mise à pied temporaire et ne dépassant pas vingt (20) jours ouvrables avant ou après, ou à cause d'une maladie ou accident ou par permission préalable d'absence.

17.04 A) Le salarié éligible à la rémunération d'une fête chômée et payée, et qui ne travaille pas cette journée où elle est observée, est rémunéré au taux régulier de sa classification régulière pour l'équivalent du nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillé cette journée, selon sa cédule régulière de travail, s'il avait travaillé.

B) En aucun cas, la rémunération pour cette journée n'excédera l'équivalent de neuf (9) heures de travail au taux régulier du salarié.

Pour les fins d'application du présent paragraphe seulement, si un congé statutaire est cédulé durant la semaine, la journée de huit (8) heures prévue au paragraphe 13.01 sera considérée comme cédulée le vendredi de cette même semaine.

ARTICLE 18: CONGES SOCIAUX

18.01 A) Au cas du décès de son épouse, son père, sa mère, ses enfants, ses soeurs, ses frères et ses beaux-parents, le salarié aura droit à un congé de trois (3) jours payés de son travail régulier, savoir la journée des funérailles au Canada pour qu'il y assiste et les deux (2) autres journées précédant immédiatement ce jour.

B) Au cas du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, ses grands-parents, son gendre, sa bru, le salarié a droit à un congé de deux (2) jours payés de son travail régulier, savoir, la journée des funérailles au Canada pour qu'il y assiste et la journée précédant immédiatement ce jour.

C) Aux fins de cet article, le conjoint signifie l'homme et la femme qui:

1. sont mariés et cohabitent ou,

2. vivent ensemble maritalement et qui au moment de l'événement en question:

   i) résidaient ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union;

   ii) étaient publiquement représentés comme conjoints.

D) Pour définir la parenté prévue par cet article, les parties conviennent de respecter la définition du conjoint tel que citée au paragraphe C) de cet article.

18.02 Les jours de congés, mentionnés ci-dessus à l'article 18.01, seront rémunérés au taux régulier de la classification régulière du salarié et pour l'équivalent du nombre d'heures régulières qu'il aurait normalement travaillé, en autant que ces jours tombent sur une journée régulière de travail du salarié.

18.03 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 accepté par la COMPAGNIE.

18.04 Dans tous les cas d'absence ou de congé non prévus à l'horaire, le salarié devra communiquer dans les plus brefs délais avec son contremaître pour obtenir les autorisations nécessaires, si une telle absence ou un tel congé est motivé, et ce, au plus tard une (1) heure après l'heure où le salarié aurait dû normalement se rapporter au travail cette journée.

18.05 Pour chaque absence ou congé accordé à un salarié en vertu de cet article, la COMPAGNIE pourra exiger une pièce justificative (ex.: découpure de journaux, etc.).

ARTICLE 19: VACANCES

19.01 L'éligibilité aux vacances payées se fonde sur le service continu du salarié.

A) Le service continu se calcule par période annuelle entière depuis la date du dernier embauchage jusqu'au 30 avril de l'année en cours.

B) La période de référence pour le calcul du paiement des vacances annuelles s'établit du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

C) Le service continu est interrompu par toute cause qui entraîne la perte d'ancienneté.

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

Moins de douze (12) mois de service continu: cinq pour cent (5%) du salaire gagné durant la période de référence;

Un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu: six pour cent (6%) du salaire gagné durant la période de référence;

Cinq (5) ans mais moins de huit (8) ans de service continu: sept pour cent (7%) du salaire gagné durant la période de référence;

Huit (8) ans mais moins de dix (10) ans de service continu: huit pour cent (8%) du salaire gagné durant la période de référence;

Dix (10) ans et plus de service continu: neuf pour cent (9%) du salaire gagné durant la période de référence.

19.03 A) Le salarié ayant moins d'une (1) année de service continu aura droit à une journée de congé par mois rémunérée sur la base de cinq pour cent (5%) du salaire gagné pendant la période de référence. La compilation des journées ci-haut mentionnée n'excèdera pas dix (10) jours dans une même année de référence.

B) Le salarié ayant plus d'une (1) année de service continu aura droit à deux (2) semaines de congé.

19.04 A) La COMPAGNIE convient d'accorder des vacances payées à tous ses salariés entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année, selon la cédule établie ci-après:

B) La COMPAGNIE accordera les vacances, le tout en suivant l'ancienneté dans la période choisie par le salarié. Cependant, la COMPAGNIE pourra refuser d'accorder la prise des vacances dans la période choisie par un salarié si dix pour cent (10%) (minimum d'un (1) ou plus des salariés d'une même classification), à un moment donné, sont en vacances. Durant la période de vacances obligatoires, prévue au Décret de la construction, le pourcentage ci-haut sera majoré à vingt pour cent (20%).

Le salarié avisera la COMPAGNIE deux (2) mois à l'avance de la date à laquelle il désire prendre ses vacances. Lorsque la date de vacances aura été établie, il n'y aura pas de changement sans entente mutuelle entre la COMPAGNIE et le salarié.

C) 1. Pour la Compagnie d'Asphalte et de Pavage Laurentienne Limitée, la COMPAGNIE accordera les vacances, le tout en suivant l'ancienneté, dans la période choisie par le salarié avec un maximum d'un salarié à la fois, le tout conformément à l'article 19.04 A).

2. Si des vacances sont cédulées durant la période estivale, elles devront coïncider avec celles décrétées pour l'Industrie de la Construction.

3. Dans cette éventualité, le plus jeune doseur devra alors prendre ses vacances annuelles, s'il y a droit.

19.05 La paie de vacances sera remise aux salariés en plus de leur salaire régulier, conformément à la pratique existante et acceptée par les parties; la paie de vacances devra être versée sur un chèque différent ou autre que celui du salaire hebdomadaire.

19.06 Un salarié, dont l'emploi avec la COMPAGNIE est discontinué ou qui laisse volontairement son emploi, recevra une paie de vacances à son départ au taux qu'il aurait eu normalement, tel que stipulé à l'article 19.01.

19.07 Il est entendu qu'un montant de rémunération de vacances ne sera pas payé deux (2) fois pour la même période de référence.

ARTICLE 20: FRAIS DE TRANSPORT

20.01 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de la COMPAGNIE.

20.02 Au cours de la journée normale de travail, le temps et les frais de déplacement du salarié aller et retour de la place d'affaires ou du siège social de la COMPAGNIE, à l'endroit désigné par celui-ci, sont à la charge de la COMPAGNIE.

20.03 Toute Compagnie qui transporte un ou des salariés doit le faire dans des véhicules convenables et chauffés lorsque la température l'exige.

20.04 Dans le cas où il y a attente de la part d'un ou des salariés pour le véhicule les transportant, ceux-ci sont payés au taux de la convention.

20.05 La COMPAGNIE devra rembourser le salarié pour les dépenses raisonnables et autorisées lorsque celui-ci, sur les instructions de la COMPAGNIE, doit se déplacer hors de son district pour une période donnée ou indéterminée.

ARTICLE 21: AVANTAGES SOCIAUX

21.01 Il est entendu que l'employeur établira, pour la durée de la présente convention, un régime d'assurance collective pour tous ses salariés dont les modalités principales seront les suivantes:

- Assurance-vie: 20 000,00$
- Assurance-accident: 20 000,00$
- Assurance-vie des personnes à charge:
  - conjoint: 3 000,00$
  - Enfant (de la naissance à 14 jours): 1 000,00$
  - Enfant (14 jours et plus): 2 000,00$
- Assurance-salaire:

  66 2/3% du salaire brut hebdomadaire avec un montant maximum par semaine ajusté à la prestation payable en vertu de la Loi de l'assurance-chômage du Canada.

Ce montant est payable dès la première journée par suite d'accident ou dès la huitième (8e) journée par suite de maladie et ce, pendant une durée maximale de quinze (15) semaines.

- Assurance-accident-maladie:	Frais hospitaliers: (Chambre semi-privée sans limite).
- Frais combinés:	Franchise, une par famille: 25,00$ Pourcentage payé: 90% maximum: 10 000,00$

A compter du 1er janvier 1981, Chiropraticien: dix dollars (10,00$) par visite, maximum de vingt-six (26) visites par année.

21.02 Les primes de ce plan seront payées entièrement par la COMPAGNIE dès que le salarié deviendra éligible, soit trois (3) mois après sa date d'embauchage.

En considération de ce qui précède, il est entendu que toute réduction de cotisation permissible, en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, bénéficiera exclusivement à la COMPAGNIE; sa contribution tenant lieu de tout remboursement de cotisation aux salariés.

21.03 Dans les six (6) mois précédant l'expiration de la convention collective, la COMPAGNIE fournira, après réception d'une demande de la part de l'UNION, une liste des salariés à date comprenant les renseignements suivants: nom, âge, statut marital, taux horaire, date d'entrée au service de la COMPAGNIE.

21.04 Tout salarié, qui se croit lésé par l'application du présent article, pourra loger un grief à la deuxième (2e) étape.

21.05 Tout nouveau salarié, durant sa période de probation, devra se soumettre aux examens médicaux exigés par l'employeur, aux frais de l'employeur, et par le ou les médecin(s) qu'il aura désigné(s).

21.06 Il est entendu qu'un salarié absent de son travail et sujet aux bénéfices d'assurance-salaire n'est pas éligible à une compensation additionnelle de la COMPAGNIE dans le cas de bénéfices sociaux ou marginaux prévus à la convention collective, à l'exception de jours fériés, si éligible ou seule la différence entre son salaire régulier et le montant de son bénéfice sera exigible.

21.07 La COMPAGNIE devra remettre à l'UNION une copie de la police maîtresse du plan d'assurance aussitôt qu'elle sera disponible.

ARTICLE 22: SÉCURITÉ, SANTÉ, HYGIÈNE, BIEN-ÊTRE

22.01 A) La COMPAGNIE convient d'accorder une grande importance à la santé, la sécurité et l'hygiène de ses salariés. Dans ce sens, elle veillera à établir des mécanismes visant à protéger la santé des salariés et à assurer la sécurité maximale au travail.

B) Les parties conviennent de former un comité de sécurité comprenant un représentant des salariés désigné par l'UNION, l'agent d'affaires de l'UNION et un nombre égal de représentants nommés par la COMPAGNIE. De plus, le fonctionnement du comité de sécurité aura pour but de continuer la réalisation du programme de prévention, le tout conformément aux lois, et ceci afin de maintenir des normes élevées de sécurité et de santé afin de prévenir les blessures et les maladies industrielles.

C) La COMPAGNIE remettra au comité de sécurité l'identité des produits chimiques et les mesures de protection, en autant que c'est disponible, par écrit du fournisseur.

22.02 A) La COMPAGNIE doit fournir de l'eau potable aux salariés dans des contenus hygiéniques à l'abri de la poussière et faciles d'accès.

B) Elle doit aussi aménager ou assurer l'accès à une ou des chambres de toilettes munies de tous les accessoires nécessaires. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable. Les locaux prévus au paragraphe précédent et au présent paragraphe doivent être libres de tout outillage et équipement et maintenus propres par la COMPAGNIE.

C) La COMPAGNIE aménagera une salle à manger pouvant contenir tous ses salariés ainsi qu'un vestiaire.

D) La COMPAGNIE devra fournir les services de premiers soins et le service médical à ses salariés, en conformité avec la Loi des accidents du travail du Québec.

E) La COMPAGNIE s'engage à faire installer un système de ventilation (fan) ainsi qu'un système de chauffage à l'intérieur des garages et des plans.

F) De plus, la COMPAGNIE s'engage à étendre de l'abat poussière au besoin.

G) La COMPAGNIE fournira aux salariés un endroit convenable pour stationner leurs véhicules et devra être éclairé adéquatement et ce, sans frais.

22.03 Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail, il a droit au paiement de sa journée régulière de travail pour la journée 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 de l'endroit de travail, il est transporté aux frais de la COMPAGNIE pour recevoir un tel soin médical.

22.04 A) Le salarié doit rapporter immédiatement et sans délai à son contremaître tout accident ou blessure qu'il a subi.

B) La COMPAGNIE doit prendre note de tout accident de travail et en faire rapport par écrit et sans délai à la Commission des accidents du travail.

C) Après un accident de travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler dans son emploi, la COMPAGNIE doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait.

22.05 A) Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger.

B) Si tel est le cas, le salarié, le délégué ou le représentant syndical doit en informer la COMPAGNIE immédiatement afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation sans délai.

C) Aucun salarié ne sera requis d'opérer toute machinerie, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité jusqu'à ce que vérification soit faite. Dans le cas où une réparation est requise sur tout équipement de la COMPAGNIE, le chauffeur ou l'opérateur devra remettre un rapport avec carbone à la COMPAGNIE et une copie de chacun de ces rapports devra être gardée par le salarié.

D) Un salarié ne peut subir aucune mesure disciplinaire ou discrimination pour avoir fait part de ses observations à la COMPAGNIE et, si ignorées, subséquemment à un inspecteur de sécurité et d'hygiène.

22.06 TRAVAIL DE NUIT

Tout salarié, appelé à exécuter un travail en dehors des heures normales de travail, doit, si sa sécurité est en danger, être accompagné d'un autre salarié, sauf s'il y a un gardien.

De plus, la COMPAGNIE fera le nécessaire pour assurer l'éclairage sur les lieux de travail en ce qui concerne les travaux de nuit.

La COMPAGNIE convient qu'il est obligatoire que tout «driller» travaillant la nuit se doit d'être accompagné, à portée de la vue, d'une autre personne.

22.07 Lorsque la sécurité l'exige, la COMPAGNIE doit fournir gratuitement à ses salariés tout l'équipement sécuritaire dont ils ont besoin, entre autres: couvre-tout (chienne), gants, casques, lunettes de sécurité, chaussures de sécurité, etc.

Il est entendu qu'en ce qui concerne les «drillers», les casques de sécurité doivent être munis d'oreilles contre le bruit.

Le salarié doit prendre soin de cet équipement, le porter lorsque la sécurité l'exige et, ensuite, le laisser à l'endroit désigné par la COMPAGNIE.

Dans les cas d'intempéries, la COMPAGNIE doit fournir les habits de pluie à tous les salariés assignés à un travail extérieur.

Tout équipement fourni par la COMPAGNIE à un salarié est sous la garde et entière responsabilité de ce salarié; et pour fins de remplacement, l'équipement à remplacer sera remis à la COMPAGNIE. De plus, le salarié qui a reçu de la COMPAGNIE un équipement fourni en vertu de cet article devra remettre ledit équipement, à la demande de l'employeur, à la COMPAGNIE lors d'une absence prolongée ou de son départ de la COMPAGNIE; à défaut de quoi, dans ce dernier cas, le salarié sera responsable envers la COMPAGNIE pour la valeur de l'équipement non remis.

22.08 A) Un équipement spécial sera fourni par la COMPAGNIE pour tout travail avec produits toxiques (nettoyeurs pour mixeurs). Les salariés seront tenus d'effectuer ce travail, sauf ceux qui obtiendront un certificat médical de leur médecin traitant; cependant, la COMPAGNIE pourra contester cedit certificat.

B) Lorsque la COMPAGNIE est responsable d'une contravention aux lois provinciales et/ou municipales, la COMPAGNIE paiera l'amende signifiée aux chauffeurs. Dans ces cas, si la contravention exige que le chauffeur se présente en Cour, il recevra une allocation égale à son taux régulier au nombre d'heures de travail perdues pour chaque présence requise ou audition; il sera rémunéré à son taux régulier pour chaque heure de présence requise à la Cour.

ARTICLE 23: MESURES DISCIPLINAIRES

23.01 Tout avis disciplinaire, datant de plus de neuf (9) mois d'opérations, doit être effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement.

23.02 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 griefs.

23.03 Toute mesure disciplinaire se fait par un avis écrit contresigné ou signé par le contremaître ou un officier de la COMPAGNIE en cause: cet avis, donnant les raisons qui motivent la mesure disciplinaire, est transmis au salarié et à l'UNION dans les sept (7) jours ouvrables des faits qui donnent lieu à cette mesure, ou de la connaissance (dont la preuve incombe à la COMPAGNIE) de ces faits, sauf pour les cas de suspension et/ou renvoi où le délai est de trois (3) jours ouvrables.

Une copie des avis de mesures disciplinaires devra être transmise promptement au chef délégué de l'UNION ou son remplaçant.

Toute mesure disciplinaire, qui n'est pas conforme à l'article 23.03, sera considérée nulle et de nul effet.

ARTICLE 24: DISPOSITIONS DIVERSES

24.01 AVANTAGES ET PRIVILÈGES

Les privilèges collectifs, dont bénéficiaient les salariés avant la signature de la convention collective, seront maintenus sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

Au cas de conflit, la convention collective prévaudra.

24.02 OUTILS

A) La COMPAGNIE s'engage à être responsable de la perte d'outils causée par le feu.

Si quelqu'un pénètre par effraction dans les bâtiments ou dans les camions de service de la COMPAGNIE dans lesquels des outils appartenant aux salariés sont entreposés, et commet un vol, dans ce cas, la COMPAGNIE remboursera la valeur des outils ainsi volés.

B) Dans le cas où un équipement brise, la COMPAGNIE donnera au salarié opérant cet équipement un autre travail en autant qu'un autre travail soit disponible et que le salarié puisse l'exécuter.

C) La COMPAGNIE facilitera l'obtention des subsides fédéraux disponibles aux salariés éligibles qui désireront s'en prévaloir pour l'obtention d'outils métriques. De plus, exclusivement pour la durée de la présente convention, la COMPAGNIE n'exigera pas des salariés à son emploi, à la signature du contrat, l'achat d'outils métriques. Si tels outils étaient requis, ils seront disponibles aux endroits désignés à cette fin.

24.02 D) Au ler mai de chaque année, la COMPAGNIE versera une allocation de soixante-quinze dollars (75,00$) aux salariés réguliers suivants qui sont tenus de fournir des outils pour l'exécution normale de leur travail: mécaniciens et du soudeur dans Asphalte Desjardins Inc.

24.03 INCAPACITE

La COMPAGNIE peut, après discussion du cas avec l'UNION, permettre qu'un salarié souffrant d'une incapacité ou d'une débilité 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 au taux réduit de rémunération.

24.04 NOUVELLE CLASSIFICATION

A) Advenant le cas où la nature d'une fonction est matériellement changée ou lorsqu'une fonction est créée, la COMPAGNIE procédera sans délai à l'évaluation de la nouvelle fonction stabilisée, établira un taux de salaire approprié et en avisera l'UNION. Dans les dix (10) jours suivants, tout litige de classification pourra faire l'objet d'une enquête de l'UNION auprès du spécialiste de la COMPAGNIE. S'il subsiste un litige après cette période, l'UNION pourra, dans les quinze (15) jours suivants, contester l'évaluation de la COMPAGNIE à la deuxième (2e) étape de la procédure de règlement des griefs.

B) Si, subséquemment, il y a appel à l'arbitrage, les dispositions de l'article 7 s'appliqueront, sauf que les parties s'adresseront à un ingénieur industriel qui agira comme arbitre unique.

C) Toute décision établissant un changement de taux sera rétroactive à la date de la mise en force du nouveau poste.

24.05 TRAVAIL RESERVE

Les représentants de la COMPAGNIE auprès des salariés de l'unité de négociation, y compris les contremaîtres de ces salariés, n'exécuteront aucun travail relevant des classifications apparaissant à la cédule en annexe, sauf en cas d'urgence ou pour fins d'entraînement des salariés sous leur contrôle dont la preuve incombe à la COMPAGNIE.

ARTICLE 25: INTERPRÉTATION

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

B) Pour fins d'interprétation et d'application de la convention, les parties s'entendent que seul le texte original dûment signé et déposé, conformément au ministère du Travail, seul prévaudra.

ARTICLE 26: CORRESPONDANCE

26.01 Toute communication officielle, entre la COMPAGNIE et l'UNION, devra se faire par écrit, soit par courrier enregistré, et la date de réception sera celle apposée sur le timbre de l'enregistrement.

ARTICLE 27: ANNEXE

27.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 28: GRÈVE OU LOCKOUT

28.01 Il est convenu que la COMPAGNIE ne fera pas de lockout pendant la durée de cette convention.

28.02 Pendant la durée de cette convention, l'UNION, ses représentants ou ses membres ne causeront, n'autoriseront, n'approuveront ou ne participeront à quelque grève, ralentissement ou interruption de travail que ce soit.

28.03 Aucun salarié ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement la COMPAGNIE ou ses opérations, sauf si l'UNION a acquis légalement le droit de grève.

ARTICLE 29: DURÉE DE LA CONVENTION

29.01 Cette convention entrera en vigueur à compter du ler août 1984 et demeurera en force jusqu'au 31 juillet 1986 à minuit.

29.02 Les négociations du renouvellement de la convention collective débuteront dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la présente convention.

SIGNÉE AU NOM DES PARTIES PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS À STE-THÉRÈSE DE BLAINVILLE, ce 20 novembre 1984

POUR LA COMPAGNIE	POUR L'UNION
ASPHALTE LAURENTIEN (Division de Asphalte Desjardins Inc.)	L'Union Internationale des Opérateurs-Ingénieurs, Local 484
Claude Desjardins	G. Carbonneau
Jacques Desjardins	Leo McBrearty

ANNEXE "A"

ASPHALTE LAURENTIEN

(DIVISION DE ASPHALTE DESJARDINS INC.)

TAUX HORAIRES

FONCTIONS	Présent	01-08-84	01-08-85
Opérateur d'usine d'asphalte	12,94$	13,34$	13,84$
Doseur (asphalte)	12,65$	13,05$	13,55$
Opérateur de loader	12,09$	12,49$	12,99$

ANNEXE "B"

DIVERS

1. Tout nouveau salarié, embauché après la date de la signature de la présente convention, reçoit le taux de salaire de la classe de sa fonction prévu à l'Annexe A.

2. LIVRET DE LA CONVENTION

   La COMPAGNIE, à ses frais, fera imprimer la convention dûment signée en livret de poche dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de cette convention et remettra un livret à chaque salarié.

ANNEXE "C"

ASPHALTE LAURENTIEN

(DIVISION DE ASPHALTE DESJARDINS INC.)

LETTRE D'ENTENTE

ATTENDU la formation éventuelle d'une nouvelle division non régie par la présente convention collective;

ATTENDU l'acquisition possible d'une usine mobile d'asphalte par cette nouvelle division;

IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES QUE:

Si un salarié actuellement à l'emploi de Asphalte Laurentien accepte de travailler à l'opération de l'usine mobile d'asphalte, il jouira alors, en rapport avec la présente convention, de la protection d'ancienneté prévue au paragraphe 9.04 c) de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Thérèse ce 20 ième jour du mois de novembre 1984.

POUR LA COMPAGNIE

Claude Desjardins

Jacques Desjardins

POUR L'UNION

Cy. Caubang

Leo McBreairty

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

DÉPÔT

Dépôt N°: B 7 | 0 2 | 0 4 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-15781-03	
Date	Signature: 86-12-17	Réception: 87-01-27	**Durée**	Du: 86-08-01	Au: 88-7-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	3

Association	Employeur
☐ Déposant Union Internationale des Opérateurs-Ingénieurs local 484 4881 rue Jarry E. ste 220 Montréal, QC. H1R 1Y1	☐ Déposant Asphalte Laurentien (Division de Asphalte Desjardins Inc) 300 boul. Ducharme Ste-Thérèse, QC. J7E 4J4
☒ Déposant, si autre que les parties Denis et Comtpis Avocats Att: Me André Comtois 1155 O. ave Sherbrooke, ste 1603 Montréal, QC. H3A 2N3	Région: 06-09 Activité: 2720 (5) Affiliation: 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

- S.V. 17150 Côte St-Antoine, Montréal

Pour le commissaire général du travail

Signature: Monique Caron/dg MC

Date: 87-02-20

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

003 (094)

RECHERCHE

ET:

UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS,
Local 484
4881 est, rue Jarry
Suite 220
Montréal, Québec
H1R 1Y1

Ci-après appelée «L'UNION».

'87 JAN 27 11:43

15781-03
(9587-07)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

ASPHALTE LAURENTIEN
(Division de Asphalte Desjardins Inc.)
300 boul. Ducharme
Ste-Thérèse, Québec
J7E 4J4

17250 Côte St-Antoine
Mirabel, Québec

Ci-après appelée «LA COMPAGNIE»

ET:

UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS,
Local 484
4881 est, rue Jarry
Suite 220
Montréal, Québec
H1R 1Y1

Ci-après appelée «L'UNION».

'87 JAN 27 11:43
MONTREAL MESSAGER

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
2	BUTS DE LA CONVENTION	3
3	DROITS DE LA DIRECTION	3
4	RÉGIME SYNDICAL	4
5	REPRÉSENTATION SYNDICALE	6
6	REPRÉSENTANT SYNDICAL - AGENT D'AFFAIRES	7
7	PROCÉDURES DE GRIEFS ET ARBITRAGE	8
8	DISCRIMINATION	11
9	ANCIENNETÉ - DÉFINITION	12
10	PERMIS D'ABSENCE	18
11	TABLEAUX D'AFFICHAGE	19
12	SALAIRES	20
13	HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	22
14	PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS	25
15	TRAVAIL À FORFAIT	26
16	PRIME: ÉQUIPE	27
17	CONGÉS STATUTAIRES	27
18	CONGÉS SOCIAUX	28
19	VACANCES	30
20	FRAIS DE TRANSPORT	32
21	AVANTAGES SOCIAUX	33
22	SÉCURITÉ, SANTÉ, HYGIÈNE, BIEN-ÊTRE	35
23	MESURES DISCIPLINAIRES	39
24	DISPOSITIONS DIVERSES	40
25	INTERPRÉTATION	42
26	CORRESPONDANCE	42
27	ANNEXE	42
28	GRÈVE OU LOCKOUT	42
29	DURÉE DE LA CONVENTION	43
	ANNEXE «A» (Salaires - taux horaires)	
	ANNEXE «B» (Divers)	
	ANNEXE "C" (Lettre d'entente)	

ARTICLE 1: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La COMPAGNIE reconnaît l'UNION comme le seul agent négociateur de ses salariés, au sens du Code du Travail, selon les accréditations respectives émises, à l'exception des salariés exclus visés à ces accréditations.

1.02 La présente convention ne régit pas 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 2: BUTS DE LA CONVENTION

2.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la COMPAGNIE et ses salariés, d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail en maintenant un niveau élevé d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

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

ARTICLE 3: DROITS DE LA DIRECTION

3.01 La COMPAGNIE a et conserve les droits lui permettant de diriger et d'administrer l'entreprise ainsi que toutes ses opérations présentes et futures.

3.02 La COMPAGNIE convient d'exercer ses droits de façon non abusive et si un salarié se sent lésé par l'application d'un de ces droits, il pourra soumettre son cas conformément à la Procédure des Griefs.

ARTICLE 4: RÉGIME SYNDICAL

4.01 Comme conditions du maintien de leur emploi, tous les salariés doivent, à la date de signature de cette convention, devenir membres en règle de l'UNION et le demeurer.

4.02 A) Comme conditions d'embauchage, les nouveaux salariés doivent devenir et demeurer membres en règle de l'UNION. Ceci s'applique aussi en cas de rappel ou de réembauchage.

B) De plus, la COMPAGNIE doit, à l'engagement de tout nouveau salarié, faire signer une formule d'adhésion et de retenues syndicales de l'UNION concernée.

C) La COMPAGNIE ne sera pas tenue de congédier un salarié refusé ou expulsé par l'UNION pour une raison autre que pécuniaire.

4.03 A) La COMPAGNIE s'engage à déduire du salaire de chaque salarié le montant des frais d'initiation, des arrérages, en conformité avec le paragraphe 4.05, s'il y a lieu, et des cotisations syndicales hebdomadaires. La cotisation est prélevée hebdomadairement et celle -ci est envoyée mensuellement à l'UNION.

B) Si aucun salaire suffisant n'est dû à un salarié au moment d'une déduction, suite à une absence résultant d'une mise à pied, d'une maladie ou d'un accident de travail ou non, ou toute autre absence sans paie, aucune déduction n'est faite à ce moment. A partir du premier chèque que le salarié reçoit, la COMPAGNIE lui prélève un montant total équivalant à cinquante cents (0,50$) pour chaque semaine pour laquelle aucune déduction n'a été faite.

4.04 La COMPAGNIE s'engage à remettre à l'UNION les sommes déduites sur les chèques des salariés durant le mois, selon les paragraphes ci-hauts, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant lesdits prélèvements, par chèque payable à l'UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS - Local 484, accompagné d'une liste indiquant le numéro d'assurance sociale, le nom et le prénom, le taux horaire, le nombre de semaines travaillées ou non travaillées, ainsi que le montant total de la cotisation payée pour les semaines comprises dans la période et ce, pour chacun des salariés.

4.05 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par l'UNION, celle-ci doit aviser la COMPAGNIE par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la COMPAGNIE à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la COMPAGNIE. Après entente entre le salarié et l'UNION, et sur remise d'une formule d'autorisation de déduction à cet effet, la COMPAGNIE peut percevoir des arrérages de cotisations syndicales dues par le salarié et percevoir une augmentation rétroactive de cotisations syndicales.

4.06 L'UNION convient d'indemniser la COMPAGNIE et de la mettre à couvert contre toute réclamation qui pourrait surgir du fait que la COMPAGNIE se conforme aux dispositions ou exigences de cet article.

4.07 Les sommes déduites à compter du 1er janvier 1981 durant une année, en vertu de la présente section, seront indiquées sur les formulaires T-4 et TP-4 de la déclaration des revenus pour fins d'impôt.

ARTICLE 5: REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 L'UNION peut nommer un (1) délégué dont la mission est d'aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants de la COMPAGNIE et de veiller à l'application et à l'interprétation des dispositions de la convention collective.

La COMPAGNIE reconnaît que les délégués constituent des représentants officiels de l'UNION sur les lieux de travail.

5.02 Seuls les salariés couverts par cette convention sont éligibles à servir comme délégués, pourvu qu'ils aient au moins trois (3) mois de calendrier pour la COMPAGNIE.

L'UNION avisera la COMPAGNIE par écrit du nom de chacun des délégués et de la date de leur entrée en fonction, ainsi que de tout changement qui pourrait se produire parmi ces officiels; la COMPAGNIE fera de même pour ses contremaîtres. A défaut de quoi, la COMPAGNIE ou l'UNION ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.

5.03 La COMPAGNIE et l'UNION conviennent que le chef délégué de l'UNION bénéficiera de l'ancienneté préférentielle en autant qu'il a la compétence nécessaire pour effectuer le travail disponible.

5.04 L'UNION nommera ou désignera un Comité de Négociations d'un (1) salarié qui la représentera lors du renouvellement de la convention collective de travail.

Seuls les salariés de la COMPAGNIE, couverts par cette convention, peuvent agir comme membres du Comité de Négociations.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour effet d'empêcher l'UNION de s'adjoindre un (1) conseiller à la table des négociations.

5.05 Il est reconnu que le(s) délégué(s) et le(s) salarié(s) concerné(s) par un grief ou autrement a(ont) d'abord un travail régulier dont il(s) doit(vent) s'acquitter. Toutefois, avant de quitter son(leur) travail, il(s) doit(vent) obtenir la permission de son(leur) contremaître. A ces conditions, la COMPAGNIE convient que le(s) délégué(s) ou le(s) membre(s) du Comité de Négociations ne subira(ront) de pertes de salaire.

5.06 Autorisation:

Sur permission de leur supérieur immédiat, les délégués syndicaux et le chef délégué pourront, sans perte de salaire, abandonner leur travail régulier dans leur service afin de présenter des griefs aux 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 ou des faits qui donnent naissance à un grief immédiatement avant la présentation de son grief en première étape.

ARTICLE 6: REPRÉSENTANT SYNDICAL - AGENT D'AFFAIRES

6.01 Si l'UNION requiert les services d'un représentant syndical, la COMPAGNIE doit le reconnaître. Tout représentant syndical peut rencontrer la COMPAGNIE ou son mandataire et obtenir l'autorisation de précompter à la place d'affaires de ladite COMPAGNIE ou sur les lieux de travail et vérifier la liste des salariés.

6.02 Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, la COMPAGNIE ou son représentant doit, sur demande de ceux-ci, les recevoir à ses bureaux et elle s'engage à leur fournir toute information ou document concernant l'application de la convention collective.

6.03 Sur rendez-vous, les représentants de l'UNION auront libre accès à tous les lieux de travail, durant les heures de travail, pour enquêter dans toute affaire ou pour discuter de toute affaire concernant l'application de la convention.

ARTICLE 7: PROCÉDURES DE GRIEFS ET ARBITRAGE

7.01 A) Le grief se définit comme étant une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

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

C) L'UNION ou la COMPAGNIE peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement en le soumettant par écrit à l'autre partie, sauf qu'il devra être introduit à la deuxième (2e) étape de cette procédure de griefs.

D) Dans les cas de grief, l'écrit devra spécifier la nature du grief et le règlement recherché.

7.02 Tout grief doit être soumis par écrit au représentant de la COMPAGNIE ou à la COMPAGNIE dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance, dont la preuve incombe au salarié. La personne qui reçoit le grief a cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa décision.

Cependant si, avant dêtre soumis par écrit, le grief est soumis oralement dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance dont la preuve incombe au salarié, le délai de dix (10) jours ouvrables est compté depuis l'expiration des deux (2) jours ouvrables qu'a la COMPAGNIE pour rendre sa décision sur le grief oral.

Dans le cas où un grief écrit est fait par l'UNION ou lorsque l'UNION intervient dans un grief, copie doit être transmise promptement au siège social de la COMPAGNIE.

7.03 Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces cinq (5) jours ouvrables ou si la décision rendue dans ces cinq (5) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief écrit doit être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivants.

7.04 Les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans un délai de dix (10) jours de calendrier à compter de la demande d'arbitrage; à défaut d'entente ou de procéder, une des parties à la présente convention devra demander, dans un délai de dix (10) jours de calendrier, au ministère du Travail de nommer un arbitre conformément aux dispositions du Code du Travail.

7.05 L'arbitre doit entendre le grief, délibérer, rendre et signifier sa décision aux parties dans les trente (30) jours ouvrables suivant sa nomination. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.

7.06 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger ce délai de trente (30) jours ouvrables. A défaut d'entente entre les parties pour prolonger ledit délai ou à défaut de décision de l'arbitre dans le délai imparti ou convenu, le grief est référé à un autre arbitre dans les dix (10) jours ouvrables de cette échéance. L'arbitre ainsi nommé agit ensuite conformément à la procédure du présent article.

7.07 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige.

7.08 A toute étape au cours de la procédure du mécanisme de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit, soit entre l'UNION et la COMPAGNIE, et telle entente lie les parties au litige comme une décision arbitrale.

Nonobstant ce qui précède, toute entente relative à un grief, qui serait contraire aux dispositions de la présente convention, est nulle et non avenue.

7.09 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.

7.10 Tout grief d'un salarié, relatif à une suspension, sera soumis à la deuxième (2e) étape dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date effective de l'action disciplinaire.

Tout grief relatif à un congédiement sera soumis à la deuxième (2e) étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date effective de l'action disciplinaire.

7.11 JURIDICTION DE L'ARBITRE

A) Un arbitre unique sera saisi du litige.

B) Dans les cas de mesures disciplinaires ou de congédiements, l'arbitre a juridiction pour maintenir la décision prise par la COMPAGNIE ou rendre toute décision qu'il juge juste et équitable dans les circonstances.

C) La compétence de l'arbitre inclut le pouvoir d'ordonner à la COMPAGNIE de réintégrer un salarié et de lui payer le salaire perdu, déduction faite de tous salaires ou autres bénéfices reçus, d'ailleurs, si la sanction imposée n'a aucune proportion avec la faute reprochée, d'annuler une promotion ou une rétrogradation, et de déterminer l'ancienneté du salarié.

D) La décision de l'arbitre sera fondée sur les dispositions de la convention collective sans changer, modifier ou ajouter à ces dispositions, le tout sous peine de nullité.

7.12 Les délais et procédures énoncés dans le présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle écrite entre la COMPAGNIE et l'UNION.

7.13 DÉFINITION DE «JOURS OUVRABLES»

Pour fins d'application à cet article, les parties conviennent que «jours ouvrables» définit tous les jours, à l'exception du samedi, dimanche et jours fériés.

ARTICLE 8: DISCRIMINATION

8.01 Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de la COMPAGNIE ou de ses agents contre aucun membre à cause de son activité dans l'UNION ou à cause du fait qu'il est délégué de l'UNION ou membre du Comité de Griefs ou de Négociations. Il est entendu qu'aucune discrimination ne sera faite à aucun salarié pour des raisons de race, de couleur, de religion ou à cause de ses options politiques.

8.02 L'UNION consent à ce qu'il n'y ait ni intimidation, ni coercition parmi les salariés de la COMPAGNIE pour le recrutement de membres de l'UNION ou pour tout autre but, et qu'il n'y ait pas de distribution de propagande ou de toute transaction d'affaires d'UNION sur la propriété de la COMPAGNIE, à l'exception de ce qui est prévu à cette convention.

8.03 La stipulation précédente ne sera pas prise dans le sens de restreindre ou contrecarrer le droit individuel des salariés de converser librement durant les périodes de repos, heures de lunch et pareils intermèdes.

ARTICLE 9: ANCIENNETÉ - DÉFINITION

9.01 L'ancienneté consiste en la durée du service continu d'un salarié auprès de la COMPAGNIE depuis la date du dernier embauchage de ce salarié. Elle est reconnue dès que la période de probation du salarié est complétée.

9.02 A) Le salarié nouvellement employé par la COMPAGNIE sera soumis à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail au cours de laquelle la COMPAGNIE pourra le congédier à sa discrétion, sans que le salarié puisse invoquer son droit d'ancienneté ou sans qu'il puisse invoquer un droit de recours à la procédure de griefs. Dans le cas de l'employé non spécialisé comme le journalier, cette période sera de trente (30) jours de travail.

B) A l'expiration de sa période de probation, l'ancienneté de ce salarié est considérée comme acquise rétroactivement à la date de son dernier embauchage.

C) Durant cette période de probation, à l'exception des taux de salaire et des heures de travail, ce salarié n'est pas assujetti à la présente convention collective.

D) Les salariés embauchés directement sur des chantiers non couverts par le certificat d'accréditation de l'UNION n'accumuleront aucune ancienneté en vertu de la présente convention collective ou pour fins d'intégration à l'unité de négociation reconnue par cette convention collective.

E) 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.

9.03 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 la COMPAGNIE sur les tableaux prévus à cet effet, et une copie sera envoyée à l'UNION. 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.

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

A) Absence par suite d'un accident de travail;

B) Absence par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail;

C) i) Mise à pied pour manque de travail n'excédant pas douze (12) mois si le salarié a moins d'un an d'ancienneté;

ii) Mise à pied pour manque de travail n'excédant pas vingt-quatre (24) mois si le salarié a plus d'un (1) an d'ancienneté;

D) Pour le temps passé à la demande de la COMPAGNIE sur des chantiers de construction régis par le Décret relatif à l'Industrie de la Construction;

E) Sous réserve des dispositions du paragraphe D), les salariés promus à des postes en dehors de l'Unité contractuelle conserveront leur ancienneté pour une période n'excédant pas trois (3) mois de calendrier. Après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'Unité contractuelle.

9.05 Un salarié perdra ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

A) S'il quitte volontairement l'emploi de la COMPAGNIE;

B) i) S'il a été mis à pied pour une période dépassant douze (12) mois s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté.

ii) S'il a été mis à pied pour une période dépassant trente-six (36) mois s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté;

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 la COMPAGNIE le lui a demandé par poste recommandée ou s'il n'a pas avisé la COMPAGNIE, dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'un tel avis, de son intention de revenir au travail dans les deux (2) jours ouvrables.

Dans tous les cas, le total des jours ouvrables mentionnés ci-haut ne devra pas totaliser plus de cinq (5) jours.

D) S'il est congédié pour juste cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon la procédure des griefs;

E) S'il est absent trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission, sauf pour raison valable (à condition, dans ce dernier cas, qu'il ait avisé la COMPAGNIE au préalable ou assitôt que possible des raisons justifiant l'absence);

F) Le salarié absent du travail, pour une des raisons mentionnées au paragraphe A) ou B) de l'article 9.04, verra son emploi terminé si, une fois rétabli, il refuse de reprendre son emploi dans les trois (3) jours qui suivent la date où il est considéré apte à travailler. Cependant, il verra son emploi terminé s'il a travaillé à un autre endroit durant cette période d'absence.

9.06 Dans les cas de promotion, de rétrogradation, de permutation, de mise à pied pour manque de travail et de rappel au travail après une mise à pied, la COMPAGNIE sera guidée dans sa décision par les facteurs suivants:

A) Ancienneté;

B) Exigences;

C) Aptitudes.

La COMPAGNIE convient d'accorder un essai raisonnable, mais n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, pour permettre à un salarié promu de prouver sa compétence à satisfaire les exigences de ce poste vacant.

9.07 Dans les cas suivants: postes vacants, nouveaux postes ou promotions en dedans des limites de l'Unité contractuelle, la procédure suivante s'applique:

A) La COMPAGNIE affiche le poste vacant durant cinq (5) jours ouvrables en spécifiant la classification, la nature des fonctions, la rémunération et l'occupation présente des salariés susceptibles de le remplir.

B) 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'affiche.

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

D) Dans un cas d'urgence, lequel ne doit pas excéder cinq (5) jours, la COMPAGNIE 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.

E) Si une nouvelle fonction est créée et que la COMPAGNIE doit augmenter son personnel dans toute classification, la procédure précisée à l'article 9.07 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, la COMPAGNIE remplira le poste par une personne de l'extérieur.

F) Équipement Neuf:

La COMPAGNIE s'efforcera, en autant que possible, de distribuer l'équipement neuf selon l'ancienneté des chauffeurs. Les parties conviennent qu'un salarié à qui on a attribué un camion neuf, son nom ne sera considéré qu'après deux (2) ans de l'attribution d'un camion neuf.

9.08 Si, à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la COMPAGNIE de réduire son personnel, les salariés ayant acquis le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers, à condition que les salariés demeurant à l'emploi possèdent la compétence nécessaire pour satisfaire les exigences des fonctions dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables.

9.09 RAPPEL

Lorsque la COMPAGNIE juge nécessaire d'effectuer un rappel, la procédure suivante s'applique:

A) Le rappel est effectué par un avis délivré par messager ou par poste recommandée à la dernière adresse connue du salarié;

B) La dernière adresse connue du salarié est celle que ce dernier a laissé à la COMPAGNIE lors de sa mise à pied ou celle dont il a informé la COMPAGNIE par lettre recommandée;

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

D) Le rappel s'effectue selon les mêmes facteurs de sélection qui ont présidé à la mise à pied, mais dans l'ordre inverse de cette dernière;

E) Dans un cas d'urgence, lequel ne doit pas excéder trois (3) jours, la COMPAGNIE 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.

9.10 PRÉAVIS DE MISE À PIED

Sauf dans les cas de manque de travail de trois (3) jours ouvrables ou moins, ou dans les cas de manque de travail causés par force majeure (mauvaise température ou autres), la COMPAGNIE donnera au salarié un préavis de deux (2) jours ouvrables; à défaut de préavis, la COMPAGNIE lui paiera deux (2) journées régulières de travail à son taux régulier;

Aucun préavis n'est requis dans le cas d'un salarié déplacé par un autre.

9.11 Advenant la fermeture permanente de la COMPAGNIE, la Direction avisera l'UNION aussi longtemps que possible à l'avance et indiquera, sujet à changement, les dates prévues de fermeture et les noms des salariés affectés.

ARTICLE 10: PERMIS D'ABSENCE

10.01 A la demande de l'UNION, la COMPAGNIE doit accorder un congé sans solde au salarié désigné par l'UNION pour assister à un congrès, à une session d'étude ou autre activité syndicale, le tout sujet aux conditions suivantes:

A) La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue. Elle doit parvenir à la COMPAGNIE au moins cinq (5) jours ouvrables avant le départ prévu du salarié.

B) Cependant, dans les cas d'urgence, la COMPAGNIE peut accepter un avis de vingt-quatre (24) heures de la part de l'UNION aux conditions prévues à l'alinéa précédent.

10.02 Les absences à l'égard du présent article ne peuvent priver, en même temps, la COMPAGNIE de plus de dix pour cent (10%) de ses salariés avec minimum d'un (1) salarié.

10.03 Lorsqu'un congé sans solde accordé en vertu du présent article prend fin, la COMPAGNIE doit reprendre le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait, si ce poste existe toujours.

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

10.05 Un salarié ne peut bénéficier de plus de trente (30) jours ouvrables de congé sans solde dans une même année de calendrier, à l'exception d'une participation au Collège Canadien des Travailleurs.

ARTICLE 11: TABLEAUX D'AFFICHAGE

11.01 L'UNION peut utiliser les tableaux d'affichage que la COMPAGNIE met à sa disposition. L'affichage syndical aura pour objet exclusif les matières relatives aux activités sociales, récréatives ou syndicales de l'UNION. L'UNION remettra à la COMPAGNIE une copie de chaque affichage.

11.02 L'affichage syndical doit porter la signature des officiers autorisés ou de l'agent d'affaires de l'UNION. L'affichage syndical est permis dans tous les cas où le langage utilisé n'est ni abusif, ni diffamatoire.

11.03 Outre l'affichage, aucune distribution d'avis, de feuillets ou d'autres formules écrites n'aura lieu sur les lieux du travail sans l'autorisation écrite de la COMPAGNIE.

11.04 Les tableaux d'affichage seront sous verrou et une clé sera remise au délégué syndical.

ARTICLE 12: SALAIRES

12.01 Les salaires acceptés par L'UNION et que la COMPAGNIE s'engage à payer pour la durée de la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'annexe «A», partie intégrante de la convention.

12.02 Le salaire est payable en entier, en espèces ou par chèque payable au pair, au plus tard le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi ou le vendredi est un jour férié ou chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi de chaque semaine. La COMPAGNIE doit faciliter l'échange, en dehors des heures de travail, du chèque du salarié travaillant à l'extérieur de sa région. 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 salarié est reporté au plus tard au jeudi de la prochaine semaine ouvrable.

12.03 Le salaire doit être versé au salarié pendant les heures normales de travail et sur les lieux de travail. Pour le salarié non requis de travailler, son salaire doit lui être disponible au plus tard à neuf heures a.m. (09 h 00) le jour de paie qui s'applique.

12.04 Lorsqu'un salarié est mis à pied, les salaires dus sont payables par la COMPAGNIE au salarié au moment de son départ ou par courrier recommandé, dans les délais prévus à l'article 12 de la présente convention, à sa dernière adresse connue ou à l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.

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

1. Le nom de la Compagnie;

2. Les nom et prénom du salarié;

3. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.

4. Le nombre d'heures de travail au taux de salaire effectif;

5. Le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;

6. Le ou les taux de salaire;

7. Le montant du salaire brut;

8. Le montant des indemnités de congés annuels;

9. La nature et le montant de chacune des retenues opérées, y compris le précompte syndical;

10. Le montant du salaire net.

Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paie peut être le talon du chèque.

12.06 A) Tout salarié, assigné temporairement à l'exécution d'un travail d'une classification comportant un taux supérieur à celui de sa propre classification pour plus d'une (1) heure de travail, reçoit le taux de salaire applicable à la classification supérieure.

B) Tout salarié, assigné temporairement à l'exécution d'un travail d'une classification comportant un taux inférieur à celui de sa propre classification pour plus d'une (1) heure de travail, reçoit le taux de salaire applicable à sa classification pour le reste de la journée.

12.07 A) Tout salarié se rapportant au travail à l'heure prévue à sa cédule de travail, 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. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées et exécute tout travail qui lui sera assigné.

Toutefois, l'indemnité ne sera pas [illegible] si le salarié refuse d'exécuter le [illegible] assigné; il aura alors le droit de quitter les lieux de travail.

B) Le paragraphe A) ne s'applique pas cependant dans le cas où les travaux sont suspendus en raison des conditions de mauvaise température, "Act of God" ou annulation de commande.

Dans les cas de mauvaise température, l'employé qui aura été appelé au travail une demi-heure avant l'heure à laquelle il doit se présenter, et à qui on dit de se présenter, sera éligible à la paie prévue au paragraphe 12.07 A).

C) Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail en dehors des heures régulières doit bénéficier d'une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures de travail au taux applicable.

ARTICLE 13: HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

13.01 La semaine normale de travail ne devra pas dépasser quarante-quatre heures (44) en cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement, dont quatre (4) jours de neuf (9) heures et un (1) jour de huit (8) heures selon les besoins de l'opération. La journée de huit (8) heures sera la même pour tous les salariés couverts par la convention collective.

13.02 La journée normale de travail sera de neuf (9) heures et commencera entre 6h00 A.M. et 7h00 A.M. et se terminera entre 3h30 P.M. et 4h30 P.M. selon l'heure de départ, avec une demi-heure (½) non rémunérée pour le repas.

13.03 A) Tout travail autorisé et exécuté en plus, avant ou après la journée normale de travail, sera rémunéré comme suit:

1. Pour les trois (3) premières heures supplémentaires de travail dans la journée, le taux d'une fois et demie du taux horaire régulier (150%);

2. Pour toutes les heures supplémentaires successives dans la journée, le taux double du taux horaire régulier (200%).

B) Tout travail autorisé et exécuté le samedi sera considéré comme surtemps et rémunéré de la façon suivante:

1. Pour les trois (3) premières heures supplémentaires de travail dans la journée, le taux d'une fois et demie du taux horaire régulier (150%).

2. Pour toutes les heures supplémentaires successives dans la journée, le taux double du taux horaire régulier (200%).

13.04 A) Tout travail autorisé et exécuté le dimanche sera rémunéré à deux cent pour cent (200%).

B) Tout travail autorisé et exécuté un jour de fête chômé sera payé à temps double en plus de la rémunération pour cette fête.

13.05 A) Le temps supplémentaire s[illegible]olontaire et réparti en tenant compte de l'ancienneté les samedi, dimanche et les jours fériés.

B) Le temps supplémentaire sera obligatoire mais réparti en tenant compte de l'ancienneté pour tout salarié, jusqu'à 6h00 P.M. du lundi au vendredi inclusivement.

13.06 Le calcul du temps supplémentaire exclut toute prime s'ajoutant au taux horaire régulier.

13.07 Aucune des clauses de la présente convention collective ne constitue une garantie de travail.

ARTICLE 14: PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

14.01 A) Tout salarié, couvert par cette convention, a droit à un minimum d'une demi-heure pour chaque période de repas.

B) Si un salarié est requis par la COMPAGNIE d'effectuer du surtemps en plus de sa journée normale de travail, il lui sera payé une période de repas d'une demi-heure après chaque période de deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire.

C) La COMPAGNIE continuera sa pratique courante de faire venir des lunchs durant la période mentionnée à l'article 14.01 B).

14.02 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi chaque jour travaillé et ce, sans perte de salaire.

14.03 Ces périodes de repos et de repas s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime de la double équipe.

14.04 A) Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger.

B) 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.

ARTICLE 15: TRAVAIL À FORFAIT

15.01 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 un travail requis ou lorsqu'elle n'a pas l'équipement nécessaire à ses opérations intérieures ou extérieures, mais ne devra en aucun temps affecter un ou des salariés couverts par la convention collective.

15.02 Tout contrat, intervenu entre la COMPAGNIE et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attaché ou non à un système de boni ou de prime au rendement, à forfait ou pour un prix fixe, est nul et sans avenu.

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

ARTICLE 16: PRIME: ÉQUIPE

16.01 PRIMES D'ÉQUIPES

Tout salarié qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe doit recevoir une prime horaire de quarante-cinq cents (0,45$) de l'heure.

16.02 Il est entendu que ces primes ne font pas partie intégrante du salaire régulier du salarié et qu'elles ne leur sont versées que lorsqu'ils travaillent sur les équipes concernées.

16.03 Lorsqu'il y a une équipe de jour et une équipe de nuit, le salarié le plus ancien dans la même classification a le choix de son équipe.

ARTICLE 17: CONGÉS STATUTAIRES

17.01 Les congés statutaires suivants seront accordés et payés à tous les salariés de la COMPAGNIE régis par la présente convention.

CONGÉS:

Veille du Jour de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël
Congé additionnel des Fêtes
Veille du Jour de l'An
Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi Saint (Pâques)
St-Jean Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de Grâces

17.02 Les parties conviennent que toute fête ci-haut prévue et coïncidant avec un congé prévu au Décret de la construction sera observée à la même date que dans l'Industrie de la Construction. Si la COMPAGNIE est avisée que la date d'un congé est modifiée, elle avisera les salariés le plus rapidement possible.

17.03 A) Aux fins d'application de ce qui suit, le salarié devra avoir été présent au travail le jour précédant le congé et le jour suivant ce congé.

B) Nonobstant les autres termes de cette convention, il est convenu qu'un salarié sera qualifié pour les congés statutaires payés, mentionnés au paragraphe précédent, s'il a été absent de son travail pour mise à pied temporaire et ne dépassant pas vingt (20) jours ouvrables avant ou après, ou à cause d'une maladie ou accident ou par permission préalable d'absence.

17.04 A) Le salarié éligible à la rémunération d'une fête chômée et payée, et qui ne travaille pas cette journée où elle est observée, est rémunéré au taux régulier de sa classification régulière pour l'équivalent du nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillé cette journée, selon sa cédule régulière de travail, s'il avait travaillé.

B) En aucun cas, la rémunération pour cette journée n'excédera l'équivalent de neuf (9) heures de travail au taux régulier du salarié.

Pour les fins d'application du présent paragraphe seulement, si un congé statutaire est cédulé durant la semaine, la journée de huit (8) heures prévue au paragraphe 13.01 sera considérée comme cédulée le vendredi de cette même semaine.

ARTICLE 18: CONGES SOCIAUX

18.01 A) Au cas du décès de son épouse, son père, sa mère, ses enfants, ses soeurs, ses frères et ses beaux-parents, le salarié aura droit à un congé de trois (3) jours payés de son travail régulier, savoir la journée des funérailles au Canada pour qu'il y assiste et les deux (2) autres journées précédant immédiatement ce jour.

B) Au cas du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, ses grands-parents, son gendre, sa bru, le salarié a droit à un congé de deux (2) jours payés de son travail régulier, savoir, la journée des funérailles au Canada pour qu'il y assiste et la journée précédant immédiatement ce jour.

C) Aux fins de cet article, le conjoint signifie l'homme et la femme qui:

1. sont mariés et cohabitent ou,

2. vivent ensemble maritalement et qui au moment de l'événement en question:

   i) résidaient ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union;

   ii) étaient publiquement représentés comme conjoints.

D) Pour définir la parenté prévue par cet article, les parties conviennent de respecter la définition du conjoint tel que citée au paragraphe C) de cet article.

18.02 Les jours de congés, mentionnés ci-dessus à l'article 18.01, seront rémunérés au taux régulier de la classification régulière du salarié et pour l'équivalent du nombre d'heures régulières qu'il aurait normalement travaillé, en autant que ces jours tombent sur une journée régulière de travail du salarié.

18.03 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 accepté par la COMPAGNIE.

18.04 Dans tous les cas d'absence ou de congé non prévus à l'horaire, le salarié devra communiquer dans les plus brefs délais avec son contremaître pour obtenir les autorisations nécessaires, si une telle absence ou un tel congé est motivé, et ce, au plus tard une (1) heure après l'heure où le salarié aurait dû normalement se rapporter au travail cette journée.

18.05 Pour chaque absence ou congé accordé à un salarié en vertu de cet article, la COMPAGNIE pourra exiger une pièce justificative (ex.: découpure de journaux, etc.).

ARTICLE 19: VACANCES

19.01 L'éligibilité aux vacances payées se fonde sur le service continu du salarié.

A) Le service continu se calcule par période annuelle entière depuis la date du dernier embauchage jusqu'au 30 avril de l'année en cours.

B) La période de référence pour le calcul du paiement des vacances annuelles s'établit du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

C) Le service continu est interrompu par toute cause qui entraîne la perte d'ancienneté.

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

Moins de douze (12) mois de service continu: cinq pour cent (5%) du salaire gagné durant la période de référence;

Un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu: six pour cent (6%) du salaire gagné durant la période de référence;

Cinq (5) ans mais moins de huit (8) ans de service continu: sept pour cent (7%) du salaire gagné durant la période de référence;

Huit (8) ans mais moins de dix (10) ans de service continu: huit pour cent (8%) du salaire gagné durant la période de référence;

Dix (10) ans et plus de service continu: neuf pour cent (9%) du salaire gagné durant la période de référence.

19.03 A) Le salarié ayant moins d'une (1) année de service continu aura droit à une journée de congé par mois rémunérée sur la base de cinq pour cent (5%) du salaire gagné pendant la période de référence. La compilation des journées ci-haut mentionnée n'excèdera pas dix (10) jours dans une même année de référence.

B) Le salarié ayant plus d'une (1) année de service continu aura droit à deux (2) semaines de congé.

19.04 A) La COMPAGNIE convient d'accorder des vacances payées à tous ses salariés entre le ler janvier et le 31 décembre de la même année, selon la cédule établie ci-après:

B) La COMPAGNIE accordera les vacances, le tout en suivant l'ancienneté dans la période choisie par le salarié. Cependant, la COMPAGNIE pourra refuser d'accorder la prise des vacances dans la période choisie par un salarié si dix pour cent (10%) (minimum d'un (1) ou plus des salariés d'une même classification), à un moment donné, sont en vacances. Durant la période de vacances obligatoires, prévue au Décret de la construction, le pourcentage ci-haut sera majoré à vingt pour cent (20%).

Le salarié avisera la COMPAGNIE deux (2) mois à l'avance de la date à laquelle il désire prendre ses vacances. Lorsque la date de vacances aura été établie, il n'y aura pas de changement sans entente mutuelle entre la COMPAGNIE et le salarié.

C) 1. Pour la Compagnie d'Asphalte et de Pavage Laurentienne Limitée, la COMPAGNIE accordera les vacances, le tout en suivant l'ancienneté, dans la période choisie par le salarié avec un maximum d'un salarié à la fois, le tout conformément à l'article 19.04 A).

2. Si des vacances sont cédulées durant la période estivale, elles devront coïncider avec celles décrétées pour l'Industrie de la Construction.

3. Dans cette éventualité, le plus jeune doseur devra alors prendre ses vacances annuelles, s'il y a droit.

19.05 La paie de vacances sera remise aux salariés en plus de leur salaire régulier, conformément à la pratique existante et acceptée par les parties; la paie de vacances devra être versée sur un chèque différent ou autre que celui du salaire hebdomadaire.

19.06 Un salarié, dont l'emploi avec la COMPAGNIE est discontinué ou qui laisse volontairement son emploi, recevra une paie de vacances à son départ au taux qu'il aurait eu normalement, tel que stipulé à l'article 19.01.

19.07 Il est entendu qu'un montant de rémunération de vacances ne sera pas payé deux (2) fois pour la même période de référence.

ARTICLE 20: FRAIS DE TRANSPORT

20.01 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de la COMPAGNIE.

20.02 Au cours de la journée normale de travail, le temps et les frais de déplacement du salarié aller et retour de la place d'affaires ou du siège social de la COMPAGNIE, à l'endroit désigné par celui-ci, sont à la charge de la COMPAGNIE.

20.03 Toute Compagnie qui transporte un ou des salariés doit le faire dans des véhicules convenables et chauffés lorsque la température l'exige.

20.04 Dans le cas où il y a attente de la part d'un ou des salariés pour le véhicule les transportant, ceux-ci sont payés au taux de la convention.

20.05 La COMPAGNIE devra rembourser le salarié pour les dépenses raisonnables et autorisées lorsque celui-ci, sur les instructions de la COMPAGNIE, doit se déplacer hors de son district pour une période donnée ou indéterminée.

ARTICLE 21: AVANTAGES SOCIAUX

21.01 Il est entendu que l'employeur établira, pour la durée de la présente convention, un régime d'assurance collective pour tous ses salariés dont les modalités principales seront les suivantes:

- Assurance-vie: 20 000,00$
- Assurance-accident: 20 000,00$
- Assurance-vie des personnes à charge:
  - conjoint: 3 000,00$
  - Enfant (de la naissance à 14 jours): 1 000,00$
  - Enfant (14 jours et plus): 2 000,00$
- Assurance-salaire:

  66 2/3% du salaire brut hebdomadaire avec un montant maximum par semaine ajusté à la prestation payable en vertu de la Loi de l'assurance-chômage du Canada.

Ce montant est payable dès la première journée par suite d'accident ou dès la huitième (8e) journée par suite de maladie et ce, pendant une durée maximale de quinze (15) semaines.

- Assurance-accident-maladie:	Frais hospitaliers: (Chambre semi-privée sans limite).
- Frais combinés:	Franchise, une par famille: 25,00$ Pourcentage payé: 90% maximum: 10 000,00$

A compter du 1er janvier 1981, Chiropraticien: dix dollars (10,00$) par visite, maximum de vingt-six (26) visites par année.

21.02 Les primes de ce plan seront payées entièrement par la COMPAGNIE dès que le salarié deviendra éligible, soit trois (3) mois après sa date d'embauchage.

En considération de ce qui précède, il est entendu que toute réduction de cotisation permissible, en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, bénéficiera exclusivement à la COMPAGNIE; sa contribution tenant lieu de tout remboursement de cotisation aux salariés.

21.03 Dans les six (6) mois précédant l'expiration de la convention collective, la COMPAGNIE fournira, après réception d'une demande de la part de l'UNION, une liste des salariés à date comprenant les renseignements suivants: nom, âge, statut marital, taux horaire, date d'entrée au service de la COMPAGNIE.

21.04 Tout salarié, qui se croit lésé par l'application du présent article, pourra loger un grief à la deuxième (2e) étape.

21.05 Tout nouveau salarié, durant sa période de probation, devra se soumettre aux examens médicaux exigés par l'employeur, aux frais de l'employeur, et par le ou les médecin(s) qu'il aura désigné(s).

21.06 Il est entendu qu'un salarié absent de son travail et sujet aux bénéfices d'assurance-salaire n'est pas éligible à une compensation additionnelle de la COMPAGNIE dans le cas de bénéfices sociaux ou marginaux prévus à la convention collective, à l'exception de jours fériés, si éligible ou seule la différence entre son salaire régulier et le montant de son bénéfice sera exigible.

21.07 La COMPAGNIE devra remettre à l'UNION une copie de la police maîtresse du plan d'assurance aussitôt qu'elle sera disponible.

ARTICLE 22: SÉCURITÉ, SANTÉ, HYGIÈNE, BIEN-ÊTRE

22.01 A) La COMPAGNIE convient d'accorder une grande importance à la santé, la sécurité et l'hygiène de ses salariés. Dans ce sens, elle veillera à établir des mécanismes visant à protéger la santé des salariés et à assurer la sécurité maximale au travail.

B) Les parties conviennent de former un comité de sécurité comprenant un représentant des salariés désigné par l'UNION, l'agent d'affaires de l'UNION et un nombre égal de représentants nommés par la COMPAGNIE. De plus, le fonctionnement du comité de sécurité aura pour but de continuer la réalisation du programme de prévention, le tout conformément aux lois, et ceci afin de maintenir des normes élevées de sécurité et de santé afin de prévenir les blessures et les maladies industrielles.

C) La COMPAGNIE remettra au comité de sécurité l'identité des produits chimiques et les mesures de protection, en autant que c'est disponible, par écrit du fournisseur.

22.02 A) La COMPAGNIE doit fournir de l'eau potable aux salariés dans des contenus hygiéniques à l'abri de la poussière et faciles d'accès.

B) Elle doit aussi aménager ou assurer l'accès à une ou des chambres de toilettes munies de tous les accessoires nécessaires. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable. Les locaux prévus au paragraphe précédent et au présent paragraphe doivent être libres de tout outillage et équipement et maintenus propres par la COMPAGNIE.

C) La COMPAGNIE aménagera une salle à manger pouvant contenir tous ses salariés ainsi qu'un vestiaire.

D) La COMPAGNIE devra fournir les services de premiers soins et le service médical à ses salariés, en conformité avec la Loi des accidents du travail du Québec.

E) La COMPAGNIE s'engage à faire installer un système de ventilation (fan) ainsi qu'un système de chauffage à l'intérieur des garages et des plans.

F) De plus, la COMPAGNIE s'engage à étendre de l'abat poussière au besoin.

G) La COMPAGNIE fournira aux salariés un endroit convenable pour stationner leurs véhicules et devra être éclairé adéquatement et ce, sans frais.

22.03 Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail, il a droit au paiement de sa journée régulière de travail pour la journée 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 de l'endroit de travail, il est transporté aux frais de la COMPAGNIE pour recevoir un tel soin médical.

22.04 A) Le salarié doit rapporter immédiatement et sans délai à son contremaître tout accident ou blessure qu'il a subi.

B) La COMPAGNIE doit prendre note de tout accident de travail et en faire rapport par écrit et sans délai à la Commission des accidents du travail.

C) Après un accident de travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler dans son emploi, la COMPAGNIE doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait.

22.05 A) Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger.

B) Si tel est le cas, le salarié, le délégué ou le représentant syndical doit en informer la COMPAGNIE immédiatement afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation sans délai.

C) Aucun salarié ne sera requis d'opérer toute machinerie, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité jusqu'à ce que vérification soit faite. Dans le cas où une réparation est requise sur tout équipement de la COMPAGNIE, le chauffeur ou l'opérateur devra remettre un rapport avec carbone à la COMPAGNIE et une copie de chacun de ces rapports devra être gardée par le salarié.

D) Un salarié ne peut subir aucune mesure disciplinaire ou discrimination pour avoir fait part de ses observations à la COMPAGNIE et, si ignorées, subséquemment à un inspecteur de sécurité et d'hygiène.

22.06 TRAVAIL DE NUIT

Tout salarié, appelé à exécuter un travail en dehors des heures normales de travail, doit, si sa sécurité est en danger, être accompagné d'un autre salarié, sauf s'il y a un gardien.

De plus, la COMPAGNIE fera le nécessaire pour assurer l'éclairage sur les lieux de travail en ce qui concerne les travaux de nuit.

La COMPAGNIE convient qu'il est obligatoire que tout «driller» travaillant la nuit se doit d'être accompagné, à portée de la vue, d'une autre personne.

22.07 Lorsque la sécurité l'exige, la COMPAGNIE doit fournir gratuitement à ses salariés tout l'équipement sécuritaire dont ils ont besoin, entre autres: couvre-tout (chienne), gants, casques, lunettes de sécurité, chaussures de sécurité, etc.

Il est entendu qu'en ce qui concerne les «drillers», les casques de sécurité doivent être munis d'oreilles contre le bruit.

Le salarié doit prendre soin de cet équipement, le porter lorsque la sécurité l'exige et, ensuite, le laisser à l'endroit désigné par la COMPAGNIE.

Dans les cas d'intempéries, la COMPAGNIE doit fournir les habits de pluie à tous les salariés assignés à un travail extérieur.

Tout équipement fourni par la COMPAGNIE à un salarié est sous la garde et entière responsabilité de ce salarié; et pour fins de remplacement, l'équipement à remplacer sera remis à la COMPAGNIE. De plus, le salarié qui a reçu de la COMPAGNIE un équipement fourni en vertu de cet article devra remettre ledit équipement, à la demande de l'employeur, à la COMPAGNIE lors d'une absence prolongée ou de son départ de la COMPAGNIE; à défaut de quoi, dans ce dernier cas, le salarié sera responsable envers la COMPAGNIE pour la valeur de l'équipement non remis.

22.08 A) Un équipement spécial sera fourni par la COMPAGNIE pour tout travail avec produits toxiques (nettoyeurs pour mixeurs). Les salariés seront tenus d'effectuer ce travail, sauf ceux qui obtiendront un certificat médical de leur médecin traitant; cependant, la COMPAGNIE pourra contester cedit certificat.

B) Lorsque la COMPAGNIE est responsable d'une contravention aux lois provinciales et/ou municipales, la COMPAGNIE paiera l'amende signifiée aux chauffeurs. Dans ces cas, si la contravention exige que le chauffeur se présente en Cour, il recevra une allocation égale à son taux régulier au nombre d'heures de travail perdues pour chaque présence requise ou audition; il sera rémunéré à son taux régulier pour chaque heure de présence requise à la Cour.

ARTICLE 23: MESURES DISCIPLINAIRES

23.01 Tout avis disciplinaire, datant de plus de neuf (9) mois d'opérations, doit être effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement.

23.02 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 griefs.

23.03 Toute mesure disciplinaire se fait par un avis écrit contresigné ou signé par le contremaître ou un officier de la COMPAGNIE en cause: cet avis, donnant les raisons qui motivent la mesure disciplinaire, est transmis au salarié et à l'UNION dans les sept (7) jours ouvrables des faits qui donnent lieu à cette mesure, ou de la connaissance (dont la preuve incombe à la COMPAGNIE) de ces faits, sauf pour les cas de suspension et/ou renvoi où le délai est de trois (3) jours ouvrables.

Une copie des avis de mesures disciplinaires devra être transmise promptement au chef délégué de l'UNION ou son remplaçant.

Toute mesure disciplinaire, qui n'est pas conforme à l'article 23.03, sera considérée nulle et de nul effet.

ARTICLE 24: DISPOSITIONS DIVERSES

24.01 AVANTAGES ET PRIVILÈGES

Les privilèges collectifs, dont bénéficiaient les salariés avant la signature de la convention collective, seront maintenus sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

Au cas de conflit, la convention collective prévaudra.

24.02 OUTILS

A) La COMPAGNIE s'engage à être responsable de la perte d'outils causée par le feu.

Si quelqu'un pénètre par effraction dans les bâtiments ou dans les camions de service de la COMPAGNIE dans lesquels des outils appartenant aux salariés sont entreposés, et commet un vol, dans ce cas, la COMPAGNIE remboursera la valeur des outils ainsi volés.

B) Dans le cas où un équipement brise, la COMPAGNIE donnera au salarié opérant cet équipement un autre travail en autant qu'un autre travail soit disponible et que le salarié puisse l'exécuter.

C) La COMPAGNIE facilitera l'obtention des subsides fédéraux disponibles aux salariés éligibles qui désireront s'en prévaloir pour l'obtention d'outils métriques. De plus, exclusivement pour la durée de la présente convention, la COMPAGNIE n'exigera pas des salariés à son emploi, à la signature du contrat, l'achat d'outils métriques. Si tels outils étaient requis, ils seront disponibles aux endroits désignés à cette fin.

24.02 D) Au ler mai de chaque année, la COMPAGNIE versera une allocation de soixante-quinze dollars (75,00$) aux salariés réguliers suivants qui sont tenus de fournir des outils pour l'exécution normale de leur travail: mécaniciens et du soudeur dans Asphalte Desjardins Inc.

24.03 INCAPACITE

La COMPAGNIE peut, après discussion du cas avec l'UNION, permettre qu'un salarié souffrant d'une incapacité ou d'une débilité 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 au taux réduit de rémunération.

24.04 NOUVELLE CLASSIFICATION

A) Advenant le cas où la nature d'une fonction est matériellement changée ou lorsqu'une fonction est créée, la COMPAGNIE procédera sans délai à l'évaluation de la nouvelle fonction stabilisée, établira un taux de salaire approprié et en avisera l'UNION. Dans les dix (10) jours suivants, tout litige de classification pourra faire l'objet d'une enquête de l'UNION auprès du spécialiste de la COMPAGNIE. S'il subsiste un litige après cette période, l'UNION pourra, dans les quinze (15) jours suivants, contester l'évaluation de la COMPAGNIE à la deuxième (2e) étape de la procédure de règlement des griefs.

B) Si, subséquemment, il y a appel à l'arbitrage, les dispositions de l'article 7 s'appliqueront, sauf que les parties s'adresseront à un ingénieur industriel qui agira comme arbitre unique.

C) Toute décision établissant un changement de taux sera rétroactive à la date de la mise en force du nouveau poste.

24.05 TRAVAIL RESERVE

Les représentants de la COMPAGNIE auprès des salariés de l'unité de négociation, y compris les contremaîtres de ces salariés, n'exécuteront aucun travail relevant des classifications apparaissant à la cédule en annexe, sauf en cas d'urgence ou pour fins d'entraînement des salariés sous leur contrôle dont la preuve incombe à la COMPAGNIE.

ARTICLE 25: INTERPRÉTATION

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

B) Pour fins d'interprétation et d'application de la convention, les parties s'entendent que seul le texte original dûment signé et déposé, conformément au ministère du Travail, seul prévaudra.

ARTICLE 26: CORRESPONDANCE

26.01 Toute communication officielle, entre la COMPAGNIE et l'UNION, devra se faire par écrit, soit par courrier enregistré, et la date de réception sera celle apposée sur le timbre de l'enregistrement.

ARTICLE 27: ANNEXE

27.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 28: GRÈVE OU LOCKOUT

28.01 Il est convenu que la COMPAGNIE ne fera pas de lockout pendant la durée de cette convention.

28.02 Pendant la durée de cette convention, l'UNION, ses représentants ou ses membres ne causeront, n'autoriseront, n'approuveront ou ne participeront à quelque grève, ralentissement ou interruption de travail que ce soit.

28.03 Aucun salarié ne participera à une ligne de piquetage affectant directement ou indirectement la COMPAGNIE ou ses opérations, sauf si l'UNION a acquis légalement le droit de grève.

ARTICLE 29: DURÉE DE LA CONVENTION

29.01 Cette convention entrera en vigueur à compter du ler août 1986 et demeurera en force jusqu'au 31 juillet 1988 à minuit.

29.02 Les négociations du renouvellement de la convention collective débuteront dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la présente convention.

SIGNÉE AU NOM DES PARTIES PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS À STE-THÉRÈSE DE BLAINVILLE, ce 17 décembre 1986.

POUR LA COMPAGNIE	POUR L'UNION
ASPHALTE LAURENTIEN Division de Asphalte Desjardins Inc.	L'Union Internationale des Opérateurs-Ingénieurs Local 484
_____	_____
_____	_____
_____	_____

A N N E X E "A"

ASPHALTE LAURENTIEN

DIVISION DE ASPHALTE DESJARDINS INC.

TAUX HORAIRES

FONCTIONS	Actuel	01-08-86	01-08-87
Opérateur d'usine d'asphalte	13,84	14,29	14,69
Doseur (asphalte)	13,55	14,00	14,40
Opérateur de loader	12,99	13,44	13,84

A N N E X E "B"

ASPHALTE LAURENTIEN

DIVISION DE ASPHALTE DESJARDINS INC.

DIVERS

1.- Tout nouveau salarié, embauché après la date de la signature de la présente convention, reçoit le taux de salaire de la classe de sa fonction prévu à l'Annexe "A".

2.- LIVRET DE LA CONVENTION

La COMPAGNIE, à ses frais, fera imprimer la convention dûment signée en livret de poche dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de cette convention et remettra un livret à chaque salarié.

3.- Les salariés, sous réserve des limites prévues, pourront choisir le modèle de bottes de sécurité (hautes ou courtes) fournies par la COMPAGNIE (maximum 50,00$ par année).

A N N E X E "C"

ASPHALTE LAURENTIEN

DIVISION DE ASPHALTE DESJARDINS INC.

LETTRE D'ENTENTE

ATTENDU la formation éventuelle d'une nouvelle division non régie par la présente convention collective;

ATTENDU l'acquisition possible d'une usine mobile d'asphalte par cette nouvelle division;

IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES QUE:

Si un salarié actuellement à l'emploi de Asphalte Laurentien accepte de travailler à l'opération de l'usine mobile d'asphalte, il jouira alors, en rapport avec la présente convention, de la protection d'ancienneté prévue au paragraphe 9.04 c) de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Thérèse ce 17 ième jour du mois de décembre . 1986.

POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION