

Convention collective

2022 - 2027

Entre

ASPHALTE ST-HUBERT INC.

5350, rue Albert-Millicham
Saint-Hubert (Québec) J3Y 8X7

ci-après appelée : l'Employeur

et

**L'Union internationale des opérateurs
ingénieurs, LOCAL 484**

1179, rue Bourgogne, bureau 101
Chambly (Québec) J3L 1X3

ci-après appelée : l'Union



TABLE DES MATIERES

ARTICLE

1.	Reconnaissance et juridiction	1
2.	Buts de la convention.....	2
3.	Régime syndical	2
4.	Droit de gérance	4
5.	Représentation syndicale.....	5
6.	Pratiques interdites	6
7.	Procédure des griefs.....	7
8.	Arbitrage	8
9.	Ancienneté.....	9
10.	Promotion, mise à pied, rappel	12
11.	Permis d'absence	14
12.	Mode de paiement	14
13.	Horaire de travail	16
14.	Période de repos et de repas.....	16
15.	Salaires.....	17
16.	Surtemps	18
17.	Indemnité de présence	19
18.	Prime	20
19.	Jours fériés	21
20.	Congés spéciaux	22
21.	Vacances	23
22.	Avantages sociaux.....	25
23.	Transport	27
24.	Santé et sécurité au travail	28
25.	Tableau d'affichage.....	30
26.	Grève et lock-out	31
27.	Communication et correspondance	31
28.	Divers.....	32
29.	Convention.....	33
ANNEXE A: Fonctions et taux de salaire		35
LETTRE D'ENTENTE # 1 Nomination des chefs d'équipe.....		36
LETTRE D'ENTENTE # 2 Réduction des heures de travail.....		37
LETTRE D'ENTENTE # 3 Personnel minimal.....		38
LETTRE D'ENTENTE # 4 Indexation des bonis.....		39

ARTICLE 1: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 Reconnaissance

La Compagnie reconnaît l'Union Internationale des Opérateurs-Ingénieurs - Local 484 comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du travail, tel qu'il appert à l'accréditation émise par le Ministère du travail de la province de Québec.

1.02 Exclusion

Ne sont pas compris dans l'unité de négociation:

- a) Les employés de bureau;
- b) Les agents de sécurité;
- c) Les gardiens;
- d) Les préposés aux balances;
- e) Les répartiteurs;
- f) Les commis aux pièces;
- g) Les inspecteurs et techniciens de béton;
- h) Tous les salariés exclus par le certificat d'accréditation décerné par le Ministère du travail du Québec en date du 1^{er} mai 1984;
- i) Les étudiants embauchés entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre de l'année courante pour travailler à la balance seulement.

1.03 Interprétation

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartiendra au Commissaire-Enquêteur en chef d'interpréter le sens de ce texte et aucun conseil d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.

1.04 Exclusivité

Il est convenu que toute personne non régie par la présente convention n'accomplira aucun travail habituellement fait par des salariés de l'unité de négociation ci-haut mentionnée.

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 conditions de travail en maintenant un niveau élevé d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

2.02 Cette convention a pour objet de faciliter le règlement des mécontentes pouvant se produire pendant sa durée.

ARTICLE 3: RÉGIME SYNDICAL

3.01 Membre en règle

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

3.02 Expulsion

Si un salarié est expulsé de l'Union pour des raisons autres que pécuniaires, la Compagnie ne sera obligée en aucune façon de congédier ou de terminer l'emploi dudit salarié.

3.03 Adhésion

- a) - lui faire signer une formule d'admission et de retenues syndicales de l'Union accréditée;
- lui faire signer la police d'assurance collective;
- lui remettre une copie de la convention collective en vigueur.
- b) L'Employeur doit congédier sans délai tout salarié qui refuse de demeurer membre de l'Union jusqu'à l'expiration de la convention collective.

3.04 Contribution obligatoire

Tous les salariés, occupant une poste décrit dans la présente convention, y compris les salariés d'agence, doivent contribuer à l'Union un montant égal à la cotisation syndicale régulière chaque semaine pendant laquelle ils sont au service de la Compagnie.

3.05 Déduction sur salaire

- a) La compagnie s'engage à déduire du salaire de chaque salarié le montant des frais d'initiation, des arrérages 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 paye, aucune déduction n'est faite à ce moment. A partir du premier chèque que le salarié reçoit, la Compagnie lui prélève un montant total équivalent à la cotisation minimum établie par l'Union qui s'établit comme suit : Pour demeurer en règle avec l'Union, le salarié absent du travail pour une des raisons susmentionnées, devra payer 12.75\$ pour chaque mois durant lequel aucune déduction n'a été faite.

3.06 Remise

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 nom et le prénom, le taux horaire, le nombre de semaines travaillées ou non travaillées, ainsi que le montant total de la cotisation payée pour les semaines comprises dans la période et ce, pour chacun des salariés.

3.07 Changement à la cotisation

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

3.08 T-4 et RELEVÉ 1

La Compagnie convient que toutes sommes déduites pour fins de cotisations syndicales durant une année, seront enregistrées et indiquées sur les formules T-4 et Relevé 1 des déclarations des revenus pour fins d'impôt.

3.09 Responsabilité de l'Union

L'Union indemniserà la Compagnie de toute poursuite contre elle par qui que ce soit à cause de l'exercice de cette fonction, soit le prélèvement des cotisations syndicales qu'elle accomplit pour le compte et le bénéfice de l'Union.

ARTICLE 4: DROIT DE GÉRANCE

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

4.02 La Compagnie convient d'exercer ses droits de direction de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5: REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 Nomination

L'Union nommera ou désignera un (1) salarié qui la représentera lors du renouvellement de la convention collective de travail. Il est entendu entre les parties qu'un agent négociateur ou un représentant de l'Union devra, lors des négociations, agir comme représentant officiel des salariés.

5.02 Délégué syndical

Les délégués de l'Union doivent être des salariés détenant au moins douze (12) mois d'ancienneté.

5.03 Comité de négociation

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

5.04

Avis

L'Union avisera la Compagnie par écrit du nom du délégué, ainsi que de tout changement de délégué, avant que la Compagnie ne soit obligée de le reconnaître comme tel. Il en est de même pour les membres du comité de négociation. De même, la Compagnie avisera l'Union par écrit du nom des cadres, ainsi que tout changement à ce sujet.

5.05

Comité des griefs

a) Il est entendu que le délégué ou membre du comité de négociation doit exécuter son travail régulier pour la Compagnie et est sujet aux mêmes règles et aux mêmes obligations envers la Compagnie que tous les autres salariés. La compagnie convient de reconnaître un comité des griefs formé de représentant de l'Union et du délégué de l'Union.

b) S'il est nécessaire que le délégué assiste à une réunion suivant la procédure des griefs, et ce durant les heures de travail, la Compagnie convient que le délégué ne subira pas de perte de salaire.

c) S'il est nécessaire qu'un membre du comité de négociation participe à une séance de négociation directe avec les représentants de la Compagnie, et ce durant les heures de travail, la Compagnie convient de payer à ce membre du comité de négociation une compensation pour perte de salaire jusqu'à huit heures à son taux régulier. Indépendamment du nombre d'heures consacrées à la négociation à cette occasion, la Compagnie s'engage à verser une compensation minimale de six heures au taux régulier.

5.06

Rémunération

Avant la présentation de son grief, un salarié pourra discuter brièvement avec son délégué, maximum quinze minutes, de l'interprétation de la convention ou des faits qui donnent naissance au grief, et ce sans perte de salaire pour le salarié ou pour le délégué, si celui-ci est durant ses heures de travail. De même, le salarié et/ou le délégué qui présentent un grief suivant la procédure des griefs ne subiront pas de perte de salaire s'ils sont durant leurs heures de travail et à leur travail.

5.07**Accès**

Les permanents de l'Union auront accès à l'établissement de la Compagnie, durant les heures régulières, sur rendez-vous préalable, pour discuter avec les représentants de la Compagnie des questions spécifiques concernant l'application de la présente convention.

5.08**Comité de santé et de sécurité**

Les parties conviennent que le représentant de l'Union, le délégué ainsi qu'un représentant de la Compagnie fassent partie respectivement des comité de sécurité.

De plus, il est convenu qu'au début de chaque année une rencontre spéciale aura lieu afin d'établir le programme de santé.

ARTICLE 6:**PRATIQUES INTERDITES****6.01**

Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la Compagnie, de l'Union ou de leurs représentants ou membres respectifs contre aucun salarié en raison de son activité syndicale, ou du fait qu'il est membre de l'Union, ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur ou de ses options politiques.

6.02

Il est de plus convenu qu'il n'y aura aucune sollicitation des membres, perception de contributions ou autres activités syndicales sur les propriétés de la Compagnie, excepté tel que permis par cette convention. Il est entendu qu'aucune assemblée des salariés, en rapport avec l'Union ou ses activités, ne sera tenue sur ces propriétés en aucun temps à moins d'avoir la permission de la Compagnie.

6.03

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, ou de repas ou en dehors des heures de travail.

ARTICLE 7: PROCÉDURE DES GRIEFS

7.01 Définition

Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, y compris toutes mesures disciplinaires.

7.02 Discussion préliminaire

Avant la présentation de son grief, un salarié pourra, avec la permission de son supérieur, discuter brièvement avec son délégué ou son supérieur de l'interprétation de la convention ou des faits qui donnent naissance au grief, et ce, sans perte de salaire pour le salarié ou pour le délégué, si celui-ci est durant ses heures de travail.

7.03 Émetteur du grief

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

7.04 Grief collectif

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

7.05 Procédure de règlement

- a) Tout grief doit être soumis par écrit au représentant de l'employeur dans les quinze (15) 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 quinze (15) jours ouvrables pour communiquer sa décision.
- b) Cependant, si avant d'être 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 quinze (15) jours ouvrables est compté depuis l'expiration des deux (2) jours ouvrables qu'a l'employeur pour rendre sa décision sur le grief oral.

- c) Si aucune décision n'est rendue à l'échéance des ces quinze (15) jours ouvrables, ou si la décision rendue dans ces quinze (15) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief écrit doit être soumis à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivants, à défaut de quoi, il est considéré comme prescrit.
- d) Au cours des vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la décision de l'employeur ou le délai prévu pour rendre la décision, la Compagnie ou l'Union peut demander une réunion du comité des griefs et des représentants de l'employeur.

7.06

Entente

- a) A toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre l'Union et l'employeur et telle entente lie les parties au litige comme une décision arbitrale.
- b) Nonobstant ce qui précède, toute entente relative à un grief qui serait contraire aux dispositions de la convention, est nulle et non avenue.

ARTICLE 8:

ARBITRAGE

8.01

Prérequis

Aucun grief ne pourra être présenté à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure des griefs.

8.02

Nomination de l'arbitre

La nomination de l'arbitre pourra se faire par entente mutuelle entre les représentants des parties et ce, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception par la Compagnie de la demande d'arbitrage. A défaut d'accord, il sera nommé par le Ministère du Travail.

8.03

Lieux

Les séances d'arbitrage auront lieu à Montréal ou à tout autre endroit fixé par entente mutuelle entre les parties.

8.04

Dépenses

Les dépenses de l'arbitre ainsi que ses honoraires seront acquittés à part égale par les parties aux présentes.

8.05 Pouvoir de l'arbitre

- a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs, compte tenu des faits ayant donné naissance aux griefs et du contenu de la convention collective. En conséquence, il ne peut jamais ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention, pas plus qu'il ne peut rendre une sentence incompatible avec les termes et les dispositions de ladite convention.
- b) Dans les cas de congédiement, mesure disciplinaire ou de renvoi, l'arbitre pourra soit:
 - confirmer la décision de la Compagnie;
 - réinstaller le salarié dans sa fonction avec compensation pour le temps perdu;
 - trouver toute autre solution jugée juste et équitable.

8.06 Délai pour rendre la décision

La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue dans les quinze (15) jours de calendrier de la fin de la preuve. Toutefois, la limite de temps prévue au présent paragraphe pourra être prolongée sur demande de l'arbitre.

8.07 Décision finale

La décision de l'arbitre sera finale et exécutoire et liera les deux (2) parties ainsi que tout salarié concerné.

ARTICLE 9: ANCIENNETÉ

9.01 Définition

L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps au service de la Compagnie depuis la date d'embauche du salarié à l'intérieur de l'unité de négociation.

9.02 Probation

L'ancienneté de tout nouveau salarié sera reconnue depuis son premier jour de travail, pourvu qu'il ait complété sa période de probation de soixante (60) jours ouvrables.

9.03

Compilation

Les règles suivantes seront observées dans la compilation de l'ancienneté.

- a) - L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et s'accumulera dans les cas suivants:
 - lors d'un accident de travail;
 - absence par la suite de maladie ou d'accident n'excédant pas 36 mois;
 - mise à pied pour manque de travail n'excédant pas douze (12) mois pour les salariés ayant deux (2) ans ou moins d'ancienneté;
 - mise à pied pour manque de travail n'excédant pas vingt-quatre (24) mois pour les salariés ayant plus de deux (2) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté;
 - mise à pied pour manque de travail n'excédant pas trente-six (36) mois pour les salariés ayant dix (10) ans ou plus d'ancienneté.
- b) Tout salarié requis par la Compagnie pour une période temporaire d'exercer son travail sur les chantiers de construction régis par la Loi des relations de travail dans l'industrie de la construction ou par la réglementation en vertu de cette loi, ne perdra pas l'ancienneté qu'il aura accumulée; de plus, le temps passé dans ces conditions sera porté à son crédit pour fins d'ancienneté.
- c) Si une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation est transférée à une position dans l'unité de négociation, le temps qu'elle a servi en dehors de l'unité de négociation ne lui sera pas porté à son crédit pour fins d'ancienneté.
- d) Les salariés promus à des occupations en dehors de l'unité de négociation, telles que la fonction de contremaître, de cadre ou autre, n'accumuleront pas leur ancienneté durant le temps passé dans ce travail à l'extérieur de l'unité de négociation; cependant, s'ils retournent exercer des fonctions comprises dans l'unité de négociation dans un délai de quatre (4) mois à compter de la date de leur promotion, leur droit à l'ancienneté accumulée avant leur promotion sera reconnu intégralement, après cette absence de quatre (4) mois, ils ne seront plus considérés comme faisant partie de l'unité de négociation et l'ancienneté accumulée sera perdue.

9.04 Ancienneté préférentielle

Le chef délégué de l'Union aura l'ancienneté préférentielle pour les fins des droits d'ancienneté, sauf qu'il devra avoir les qualifications requises pour accomplir le travail.

9.05 Liste d'ancienneté

Dans les trente (30) jours qui suivent le renouvellement de la présente convention, une liste d'ancienneté indiquant la fonction de chaque salarié sera expédiée à l'Union et sera affichée sur les tableaux d'affichage.

La Compagnie devra faire parvenir à l'Union et faire afficher une liste renouvelée à date et ce, à tous les trois (3) mois; cette liste peut être contestée en vertu de la procédure des griefs.

9.06 Permis d'absence

Tout salarié absent avec une permission écrite établie selon les stipulations de l'article 11, continuera d'accumuler son ancienneté durant son absence, à condition que son congé est employé aux fins pour lesquelles il a été accordé.

9.07 Perte d'ancienneté

Un salarié perdra son emploi et ses droits d'ancienneté:

- a) S'il est congédié pour juste cause, à moins que ce congédiement ne soit renversé par le recours à la procédure de griefs ou s'il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie.
- b) S'il a été mis à pied pour une période dépassant le nombre de mois indiqués à l'article 9.03 a).
- c) S'il est absent sans permission trois (3) jours ouvrables et consécutifs sans raison valable.
- d) Lorsqu'un salarié a été mis à pied, s'il n'avise pas la Compagnie dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de son intention de retourner au travail après qu'un rappel lui ait été personnellement envoyé, soit par messenger d'une firme reconnue ou par téléphone, soit par lettre recommandée à sa dernière adresse connue dans les registres de la Compagnie ou s'il ne retourne pas au travail dans les dix (10) jours de la date de l'envoi de l'avis de rappel.

- e) S'il ne retourne pas au travail à la suite d'une maladie ou d'accident, alors qu'il en est rétabli suivant l'opinion de son médecin traitant; cependant, la Compagnie pourra contester cette opinion.
- f) S'il est absent à la suite d'une maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail pour une période dépassant trente-six (36) mois.

ARTICLE 10: PROMOTION, MISE A PIED, RAPPEL

10.01 Promotion

- a) Si une nouvelle fonction ou une fonction est laissée vacante permanente, au sein de l'unité de négociation, la Compagnie l'affichera pendant cinq (5) jours ouvrables afin que tous les salariés intéressés aient la chance de poser par écrit leur candidature à une telle fonction. De plus, elle remettra au délégué une copie de l'affichage et en fera parvenir une copie au représentant syndical.
- b) La Compagnie pourra en tout temps remplir temporairement les fonctions vacantes jusqu'à ce qu'une décision soit prise relativement à la position affichée, laquelle décision sera prise dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.
- c) Une attention particulière sera donnée aux candidatures de la même fonction d'abord et ensuite aux autres fonctions, compte tenu de l'ancienneté et des exigences de la fonction. La sélection devra tenir compte de la capacité pour la Compagnie d'effectuer le remplacement du candidat dans son ancienne fonction.
- d) Le candidat choisi à la suite d'un affichage aura un essai d'une durée maximum de cinq (5) jours dans sa nouvelle fonction. S'il ne peut accomplir le travail dans ledit délai, il réintégrera sa fonction précédente.
- e) Si la Compagnie n'accepte pas la candidature d'un salarié de l'unité de négociation, elle devra choisir à l'extérieur un candidat ayant plus de qualifications que le salarié refusé.

10.02 Mise a pied temporaire

Si la Compagnie doit réduire son personnel dans une fonction donnée suite à un manque de travail, elle mettra d'abord à pied ou transférera, suite à l'exercice du droit de déplacement et ce, par ordre d'ancienneté, les salariés du groupe concerné qui auront accumulé le moins d'ancienneté. Cependant, si la Compagnie, au cours d'une journée régulière de travail, doit réduire son personnel pour la balance de cette même journée, elle devra mettre à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté et qui sont sur place.

10.03 Préavis

- a) Dans les cas de mises à pied pour une semaine et plus, la Compagnie avisera par écrit les salariés réguliers concernés au moins quarante-huit (48) heures (deux jours ouvrables) avant la mise à pied.
- b) Toutefois, si la Compagnie verse aux salariés touchés un montant équivalent d'une journée régulière de travail à leur taux de salaire régulier, elle n'est pas tenue de donner de préavis.

10.04 Fermeture permanente

Advenant la fermeture permanente d'un département, la Compagnie devra aviser par écrit l'Union à l'avance de ses intentions, les noms des salariés impliqués ainsi que les dates de fermeture et les dates possibles de réouverture du ou des départements concernés.

10.05 Transfert médical

Tout salarié qui, de l'avis du médecin de la Compagnie, devrait pour sa santé changer de milieu de travail pourra se prévaloir de la clause de mise à pied aux conditions suivantes:

- a) Droit de recourir à un médecin de l'extérieur comme conseiller dans sa propre situation.
- b) Entente mutuelle entre les parties relativement au poste où tel salarié peut déplacer.

10.06 Remplacement de vacances

Lorsque la Compagnie devra procéder à l'embauche d'un nouveau salarié pour combler un poste laissé vacant dû à une prise de vacances annuelles, elle offrira cette affectation temporaire aux salariés du même groupe par ordre d'ancienneté, qui occupent présentement la fonction de journalier. Cependant, le salarié sélectionné devra être capable d'accomplir immédiatement le travail de façon efficace.

ARTICLE 11: PERMIS D'ABSENCE

11.01 Représentant de l'Union

Des permis d'absence d'une durée raisonnable peuvent être accordés sans discrimination pour un motif justifié à tout salarié choisi pour agir comme représentant de l'Union dans le règlement des cas concernant les relations ouvrières à l'intérieur et à l'extérieur de l'usine.

11.02 Salarié

La Compagnie, après entente mutuelle entre les parties, accordera une permission d'absence à un des ses salariés pour des raisons légitimes, et un tel congé sera donné par écrit dont copie sera transmise à l'Union. Tout salarié absent avec une permission écrit seulement continuera d'accumuler son ancienneté si son congé est employé aux fins pour lesquelles il a été accordé.

ARTICLE 12: MODE DE PAIEMENT

12.01 Remise

- a) Le salaire est payable en entier, par chèque ou dépôt direct dans un compte bancaire d'une caisse populaire au plus tard le jeudi de chaque semaine. Le chèque de paye sera versé comme suit:
- Pour les salariés travaillant sur le deuxième (2e) et troisième (3e) quart à leur départ, le jeudi matin.
 - Pour les salariés travaillant sur le premier (1er) quart, à la fin de leur journée de travail.
 - Pour tous les autres salariés ceux non cédulés, malades ou à qui aucun travail n'est fourni, le jeudi matin à compter de 06h00.

- b) Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paye doit être remise au salarié au plus tard le mercredi de cette semaine.
- c) Pour le salarié que la Compagnie envoie travailler à l'extérieur de la région de Montréal pour une période de plus d'une journée, la Compagnie doit faciliter l'échange, en dehors des heures de travail, du chèque de ce salarié.
- d) Si le paiement est effectué par chèque, ledit chèque doit être daté au plus tard de la journée du paiement. Pour le salarié en vacances, le paiement du salaire, pour la semaine retenue en arrière, est reporté au plus tard au jeudi de la semaine ouvrable suivant son retour au travail.

12.02

Détail du paiement

- a) La Compagnie doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paye en français, qui comporte les mentions suivantes:
 - Le nom de la Compagnie;
 - Les noms et prénoms du salarié et son numéro de matricule;
 - La date du paiement et de la période de travail qui correspond au paiement;
 - Le nombre d'heures de travail au taux de salaire effectif;
 - Le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
 - Le ou les taux de salaire;
 - Le montant du salaire brut;
 - La nature et le montant de chacune des retenues opérées y compris le précompte syndical;
 - Le montant du salaire net;
 - Le montant cumulatif du salaire brut;
 - La nature et le montant cumulatif des déductions gouvernementales;
 - Le montant des vacances et jours fériés accumulés.
- b) Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paye peut être le talon du chèque.

12.03

Confidentialité

Il est entendu que les chèques de paye seront remis aux salariés sous enveloppe cachetée.

ARTICLE 13: **HORAIRE DE TRAVAIL**

13.01 **Heures normales de travail**

Les heures normales de travail sont de quarante (40) heures par semaine du-lundi au vendredi inclusivement.

13.02 **Horaire générale**

Pour tous les salariés l'heure normale pour le début du quart de travail est de 06h00. Cependant l'horaire générale peut être modifiée selon les besoins de production de la compagnie, avec un préavis aux salariés de dix (10) heures à l'avance.

13.03 **Garantie de travail**

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

ARTICLE 14: **PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS**

14.01 **Repas des salariés autres que les chauffeurs extérieurs.**

Il est convenu qu'une demi-heure (1/2) de repas non rémunérée sera accordée à tous les salariés.

14.02 **Repas des salariés**

Si un salarié à la demande de la Compagnie est appelé à exécuter du travail pendant sa période de repas, il lui sera alors accordé trente (30) minutes payées pour la prise de son repas. La période de repas sera prise entre 11h30 et 13h30.

14.03 **Période de repas payée**

Pour les salariés effectuant 11 heures et demie (11h30) de travail dans une journée, la Compagnie leur paiera un montant de quinze dollars (15\$) non imposable pour la prise du repas du soir.

14.04 Repos durant le quart de travail

Tous les salariés bénéficieront de deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes pour chaque journée de travail. L'une sera prise dans la première partie du quart de travail et la seconde dans la deuxième partie.

14.05 Période de repos et de repas, le samedi, dimanche et jours fériés

Les périodes de repos et de repas prévues dans la présente convention s'appliqueront également aux salariés travaillant le samedi, dimanche et jours fériés. De plus, pour l'application de l'article 14.03 le samedi, dimanche et jour férié, le salarié qui effectue onze (11) heures de travail dans la journée, la Compagnie lui paiera un montant de quinze dollars (15.00\$) non imposable pour la prise du repas du soir.

14.06 Période de sommeil

Dans le cas où un salarié travaille en dehors de ses heures régulières, il a droit à une période de repos de huit (8) heures. Tout retard à l'intérieur de cette période de repos de huit (8) heures devra être accepté par la Compagnie et aucune marque à ce sujet ne sera fait dans le dossier du salarié. Son temps lui sera payé à compter de son arrivée au travail.

ARTICLE 15: SALAIRES

15.01 Taux

Les taux horaires réguliers 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", comme faisant partie intégrante des présentes.

15.02 Nouveaux salariés

Le taux horaire régulier de tout nouveau salarié qui occupe une fonction de journalier ou toutes autres fonctions s'il n'a pas l'expérience et la compétence nécessaire à l'exécution efficace de sa tâche, est établi comme suit:

- A 80% du taux horaire de sa fonction apparaissant à l'annexe "A", si le salarié possède moins d'un an d'ancienneté;

- A 90% du taux horaire de sa fonction apparaissant à l'annexe "A", si le salarié possède moins de deux ans d'ancienneté.

15.03 Affectation temporaire

Tout salarié qui, sur les instructions de la Compagnie, accepte de faire temporairement un travail pour au moins une (1) heure, autre que son travail régulier, recevra le taux horaire de la fonction auquel il est transféré ou son taux régulier si celui-ci est plus élevé, pour toute la journée.

15.04 Heures payées

Le nombre d'heures pour lesquelles un salarié sera rémunéré correspond à la période de temps travaillée à la demande de la Compagnie payée à la minute.

ARTICLE 16: SURTEMPS

16.01 Semaine

- a) Tout travail autorisé et exécuté après 40 heures régulières du lundi au vendredi sera considéré comme surtemps et rémunéré à une fois et demie (1 ½) le taux horaire régulier (150%).
- b) La Compagnie ne pourra exiger d'un salarié plus de quatre (4) heures de surtemps dans une même journée régulière de travail..

16.02 Samedi, dimanche ou jour férié

Tout travail autorisé et exécuté le samedi, dimanche ou un jour férié sera considéré comme surtemps et sera rémunéré à une fois et demie (1 ½) le taux horaire régulier (150%).

16.03 Double utilisation

Dans aucun des cas susmentionnés, le taux de temps supplémentaire ne sera ajouté à un autre taux de temps supplémentaire lorsque plus d'une clause s'applique concurremment.

ARTICLE 17: INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

17.01 Durant les heures normales de travail

Tout salarié qui se rapporte à son travail au début de son quart régulier ou à l'heure à laquelle il est cédulé sans savoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures d'ouvrage à son taux horaire régulier.

17.02 Réaffectation

La Compagnie pourra affecter un salarié à un autre travail que le sien pour la durée de temps prévu à l'article 17.01. Le salarié qui refuse d'accomplir le travail assigné par la Compagnie pourra quitter le lieu de son travail sans mesure disciplinaire ou autre remarque dans son dossier. Il est de plus entendu que la Compagnie ne sera pas tenue de rémunérer le salarié qui refuse d'accomplir ce travail, à l'exception du travail déjà accompli.

17.03 Rappel durant les heures normales de travail

Dans le cas où la Compagnie avise le salarié, au cours de sa journée normale, qu'elle n'a plus besoin de ses services et qu'on le rappelle avant l'heure de cessation normale de son travail, la Compagnie doit le rémunérer pour le temps qu'il a perdu, en plus de la garantie de quatre (4) heures de rémunération minimum.

17.04 Rappel en dehors des heures normales de travail

Lorsqu'un salarié, après son départ, est rappelé d'urgence à son travail, et ceci en dehors des heures régulières normales de son travail, ce dernier doit recevoir une rémunération égale à quatre (4) heures de travail au taux effectif, même si la durée de travail est inférieure.

17.05 Samedi, dimanche et jours fériés

Tout salarié appelé à exécuter du surtemps le samedi, le dimanche ou les jours fériés, devra recevoir un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire applicable, même si la période de travail est inférieure à quatre (4) heures.

17.06 Mauvaise température

Aucune indemnité de présence ne sera versée dans le cas où le travail est annulé à cause de mauvaise température ou autre "Act of God".

ARTICLE 18: PRIME

18.01 Quart

Le salarié cédulé pour travailler sur deuxième quart (quart de nuit) recevra une prime de **1.50\$** de l'heure. Cette prime sera haussée de **0.05 \$** de l'heure à chaque année pour le reste du terme de la convention.

18.02 Application de la prime de quart

- a) Il est entendu que les primes de quart ne font pas partie du salaire régulier du salarié et qu'elles ne lui sont versées que lorsqu'il travaille sur les quarts.
- b) Aucune prime de quart ne peut être payée à un salarié en même temps que du surtemps.

18.03 Chef d'équipe

- a) Le chef d'équipe recevra une prime horaire de **1.30 \$** en plus du taux de salaire de sa fonction pour chaque heure de travail effectuée à ce titre. Cette prime sera haussée de **0.25 \$** de l'heure à chaque année pour le reste du terme de la convention. **L'employeur fournira un téléphone cellulaire.**
- b) Est considéré comme chef d'équipe le salarié qui, à la demande expresse de l'employeur coordonne, aide et conseille un ou plusieurs salariés dans l'exécution de leur travail, tout en exécutant lui-même du travail manuel inclus dans la présente unité de négociation. Cependant, le chef d'équipe n'est pas responsable de l'embauche, suspension ou du congédiement des salariés et ne donne pas de mesure disciplinaire.
- c) La nomination d'un chef d'équipe se fera après entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 19: JOURS FÉRIÉS

19.01 Liste des congés

Les huit jours fériés suivants seront accordés et payés à tous les salariés.

1. Vendredi Saint
2. Lundi de Pâques
3. Fête des Patriotes
4. Saint-Jean Baptiste
5. Fête du Canada
6. Fête du Travail
7. Action de Grâces
8. Jour du Souvenir

Congés de maladie

À la signature de la convention collective, deux (2) jours de maladie seront accordés aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté, et par la suite à la date d'anniversaire de la convention collective. Les journées de congé de maladie ne sont pas cumulatives, le crédit non utilisé des journées de congé de maladie durant l'année sera payé à 100% la dernière semaine du mois d'octobre de l'année civile.

19.02 Décret de la construction

Les parties conviennent que les fêtes prévues dans la présente convention et coïncidents avec celles du décret de la construction seront observées les mêmes jours que dans l'industrie de la construction.

19.03 Indemnité des congés

Les jours fériés seront rémunérés à chaque salarié ayant complété sa période de probation à même une indemnité équivalente à huit pour cent (8%) du total des heures travaillées hebdomadairement est cumulé jusqu'à la date de paiement.

Lors d'un congé férié, le salarié pourra demander une avance de fonds à même son indemnité cumulative de jours fériés, pour un maximum du nombre d'heures quotidiennes normales de ce jour au taux horaire régulier de sa fonction. Le 30 septembre de chaque année, la compagnie remettra au salarié le solde de l'indemnité de jours fériés cumulée le 15 septembre précédent.

ARTICLE 20: CONGÉS SPÉCIAUX

20.01 Conjoint ou enfant

Pour le cas du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié régulier, celui-ci aura droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs payés, à condition que ces jours ouvrables soient situés entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

20.02 Parenté

Dans le cas du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la bru, le salarié régulier aura droit à un congé de trois (3) jours ouvrables payés, à condition que ces jours ouvrables soient situés entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

20.03 Grand-parent

Dans le cas du décès d'un grand-parent, le salarié régulier aura droit à un congé d'un (1) jour ouvrable payé à condition que ce jour ouvrable soit situé entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

20.04 Naissance d'un enfant

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie soixante (60) jours de service continu. Ce congé peut être fractionné en journée à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

20.05 Définition du conjoint

Aux fins de cet article et reconnaissance de la famille, le conjoint signifie les personnes :

- a) Qui sont mariés et cohabitent, ou
- b) Qui vivent maritalement, sont père et mère d'un même enfant,

- c) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

20.06 Définition parenté

Pour définir la parenté prévue par l'article 20.02, les parties conviennent de respecter la définition du conjoint telle que citée à l'article 20.05.

20.07 Rémunération

Pour un congé spécial, un salarié sera rémunéré pour le nombre d'heures quotidiennes normales de ce jour, au taux horaire régulier de sa fonction.

20.08 Conditions

Pour avoir droit à un congé spécial, le salarié doit remplir les trois (3) conditions suivantes:

- avoir terminé sa période de probation
- ne pas être en vacance
- ne pas être indemnisé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

ARTICLE 21: VACANCES

21.01 Échelle de vacances

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 l'échelle établie ci-dessous:

ANNÉE D'ANCIENNETÉ	POURCENTAGE DU SALAIRE	DURÉE DE CONGÉ
Moins d'un an	4%	un (1) jour par mois maximum dix (10) jours
1 an mais moins de 3 ans	4%	deux (2) semaines
3 ans mais moins de 5 ans	6%	trois (3) semaines
5 ans mais moins de 12 ans	8%	trois (3) semaines
12 ans mais moins de 15 ans	9%	quatre (4) semaines
15 ans mais moins de 18 ans	10%	quatre (4) semaines
18 ans mais moins de 20 ans	11%	cinq (5) semaines
20 ans mais moins de 25 ans	12%	cinq (5) semaines
25 ans et plus	13%	cinq (5) semaines

21.02 Montant de vacances

- a) Le pourcentage de vacances est établi en fonction de l'ancienneté au début de la semaine.
- b) Le pourcentage de vacances est appliqué au salaire gagné au cours de la semaine. Le montant total en résultant est cumulé jusqu'à la date du paiement.

21.03 Paiement

Les montants dûs aux salariés pour fins de vacances seront remis, sur un chèque distinct, le 15 juin de chaque année pour la période de douze (12) mois se terminant le 31 mai de l'année courante.

21.04 Départ ou congédiement

Un salarié qui est congédié ou qui quitte volontairement son emploi, recevra une paye de vacances calculée selon l'article 21.02.

21.05 Double utilisation

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

21.06 Congé sans solde

Le salarié qui en fera la demande pourra prendre une semaine de vacances additionnelle non rémunérée.

21.07 Mise à pied

Un salarié, rappelé au travail après une période de mise à pied, pourra s'abstenir de prendre le temps prévu pour la prise de ses vacances.

21.08 Cédule de prise de vacances

- a) Entre le 15 avril et le 15 mai de chaque année, tous les salariés doivent indiquer et signer, sur une liste préparée et affichée par la Compagnie, son choix de vacances selon son ancienneté pour la période du 15 mai au 31 décembre.
- b) La Compagnie confirme ces dates de vacances en tenant compte de l'ancienneté et à condition que pas plus de dix pour cent (10%) des salariés d'une même fonction à un groupe partent en vacances en même temps.

- c) Tout changement dans la cédule de vacances, demandé par un salarié après le 15 mai, ne sera accordé que sur entente mutuelle entre la Compagnie et le salarié et à condition qu'aucune des périodes de vacances déjà planifiées par les autres salariés ne soient modifiées.

ARTICLE 22: AVANTAGES SOCIAUX

22.01 Assurance-vie, assurance-salaire

- a) Pour la durée de cette convention, la Compagnie maintiendra pour tous ses salariés réguliers ayant moins de soixante-cinq (65) ans, une police d'assurance-vie au montant de 25,000\$.
- b) Assurance salaire de longue durée au montant de 3,000\$ par mois et ce jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

22.02 Représentation syndicale

Il est entendu que les modalités de cette assurance groupe sont sujettes aux stipulations de la police maîtresse à laquelle le représentant syndical aura accès pour fins de consultation en présence d'un représentant de l'employeur.

22.03 Paiement des primes

Les primes d'assurance seront entièrement payées par la Compagnie pour tous ses salariés réguliers dont la période de probation est complétée.

22.04 Mise à pied

La compagnie maintiendra à ses frais l'assurance-vie et l'assurance-salaire d'un salarié mis à pied pendant une période n'excédant pas six (6) mois.

22.05 Changement

- a) Advenant un changement d'assureur, les salariés seront requis de signer de nouvelles cartes d'adhésion.
- b) Il est entendu qu'aucune modification ne sera faite aux conditions stipulées à la convention collective.

22.06

Contribution de l'employeur à l'assurance-emploi

Il est entendu que toute réduction de cotisation, permissive en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, bénéficiera exclusivement à la Compagnie, sa contribution tenant lieu de tout remboursement de cotisation recevable aux salariés.

22.07

REER

La Compagnie remettra à chacun des salariés un montant d'argent pour chacune des fonctions de la convention collective.

a) Pour les doseurs :

- en 2022, un montant de 3 956.96\$
- en 2023, un montant de 4 075.66\$
- en 2024, un montant de 4 197.92\$
- en 2025, un montant de 4 323.85\$
- en 2026, un montant de 4 453.56\$

b) Pour les journaliers opérateurs de chargeur :

- en 2022, un montant de 2 659.07\$
- en 2023, un montant de 2 738.84\$
- en 2024, un montant de 2 821.00\$
- en 2025, un montant de 2 905.63\$
- en 2026, un montant de 2 992.79\$

c) Pour les salariés des groupes a et b mentionnés ci-haut (doseurs et journaliers opérateurs de chargeur), la première moitié du montant prévu au REER sera payée au début du mois de juin de chaque année et la deuxième moitié sera payée au début du mois de décembre de chaque année.

d) Pour les nouveaux salariés, après la période de probation, la Compagnie ajoutera cinquante cents (0.50\$) de l'heure travaillée sur chaque paie jusqu'à un maximum de mille cinq cents dollars (1500.00\$) pour les deux premières années de la convention collective. Par la suite il progressa à l'intérieur de la braquette de l'article 22.07 b) de l'année civile en cours.

ARTICLE 23: TRANSPORT

23.01 Véhicule personnel

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

23.02 Déplacement d'affaire

- a) Dans le cours de son travail pour la Compagnie, le temps et les frais de déplacement du salarié, aller et retour entre l'établissement de la Compagnie et un endroit désigné par celle-ci, seront à la charge de la Compagnie.
- b) Si le salarié utilise son véhicule personnel pour un déplacement pour la Compagnie, celle-ci lui paiera cinquante cents (0.50\$) du kilomètre.

23.03 Péage

Sur les instructions de la Compagnie, les salariés appelés à utiliser les autoroutes à péage seront remboursés pour les frais encourus aux différents postes de péage sur présentation des reçus.

23.04 Attente

Lorsque des salariés attendent pour le véhicule qui doit les transporter, ils seront payés au taux qui leur est applicable en vertu de la convention.

23.05 Véhicules convenables

La Compagnie devra transporter ses salariés dans des véhicules convenables. Lorsque la température l'exige, ces véhicules devront être chauffés.

23.06 Frais de séjour

Lorsqu'un salarié doit se déplacer à l'extérieur de la région de Montréal, sur les instructions de la Compagnie, pour une période de plus d'une journée, la Compagnie devra lui rembourser les dépenses raisonnables, selon les circonstances, et autorisées qu'il aura encouru durant ce voyage.

23.07**Attente samedi ou dimanche**

Tout salarié qui, lors d'un transport d'équipement à l'extérieur est dans l'obligation d'attente le samedi et/ou le dimanche, recevra un montant équivalent à une journée de neuf (9) heures au taux simple.

ARTICLE 24:**SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL****24.01****Propreté des lieux**

- a) La Compagnie verra à maintenir les endroits existants présentement, tels que salle à manger, roulotte, toilette, vestiaires ou tout autre endroit comparable qui leur seront substitués, dans un état propre et sanitaire et apportera une attention spéciale à l'élimination des conditions qui sont un risque pour la santé et la sécurité des salariés.
- b) Pour leur part, les salariés s'efforceront de garder ces mêmes lieux dans un état propre.

24.02**Équipements de sécurité**

- a) La Compagnie fournira l'équipement nécessaire pour assurer la sécurité de tous les salariés dont leur fonction l'exige, soit:
 - Casques de sécurité pour tous les salariés;
 - Lunettes de sécurité pour les soudeurs et les salariés travaillant sur les meules électriques.
 - Masques pour les soudeurs et les peintres.
 - Gants pour les soudeurs, transport du bunker et tout autre salarié dont le travail l'exige, part entente mutuelle.
 - Coupe son pour les salariés travaillant à l'usine de blocs de béton.
 - La pratique sera maintenue pour ce qui est de la fourniture des imperméables et des bottes.
- b) Les équipements de sécurité doivent être portés en tout temps, partout où les règlements de sécurité l'exigent.
- c) Ces équipements de sécurité sont payés par la Compagnie et restent la propriété de celle-ci. Cependant, la Compagnie s'engage à remplacer à ses frais seulement ceux détériorés par l'utilisation normale.

24.03 Salopettes

La Compagnie convient de maintenir le système actuel des salopettes pour les salariés.

24.04 Allocation pour souliers

La Compagnie s'engage à verser un remboursement de dépenses de **cent vingt-cinq dollars (125.00\$)** pour bottines ou souliers avec bouts en acier ainsi que **soixante-cinq dollars (65.00\$)** pour des couvre-chaussures à tous les salariés à son emploi le 1er août de chaque année et ce, sans facture.

Le montant sera payable:

- Le 1er août de chaque année pour les salariés ayant complété trois mois de travail.
- Après les trois mois de travail pour les nouveaux salariés.

24.05 Équipements défectueux

- a) Aucun salarié ne sera requis d'opérer toute machinerie, outil ou autre équipement qui ne soit en état d'être utilisé avec sécurité, jusqu'à ce qu'une vérification attentive soit faite par une personne qualifiée.
- b) Le chauffeur ou l'opérateur devra remettre à un contremaître de la Compagnie un rapport quotidien indiquant toute réparation à être effectuée sur un équipement dont il a la charge.
- c) Le contremaître qui reçoit ce rapport devra l'initialer et en remettre une copie au salarié.

24.06 Propreté des équipements

Les salariés devront s'efforcer de maintenir leur équipement ou tout équipement sur lequel ils travaillent dans un état propre.

24.07 Produits toxiques

La Compagnie fournira tout l'équipement nécessaire au travail avec des produits toxiques. Aucun salarié ne sera obligé d'effectuer ce travail, à l'exception de ceux embauchés spécialement pour ce dit travail.

24.08 Premiers soins

La Compagnie fournira les premiers soins et le service médicale à ses salariés, tel qu'exigé par la Loi des Accidents du Travail du Québec.

24.09 Examen médical

Si la Compagnie est dans l'impossibilité de céduer les salariés de la carrière pour leurs examens de contrôle pendant leur période de mise à pied, ceux-ci recevront, pour le temps passé lors de ces consultations et examens de contrôle, l'équivalent du taux horaire régulier.

24.10 Avance

A la demande d'un salarié qui a été absent du travail pour plus d'une semaine par suite d'un accident qui lui donne droit à des indemnités de la Commission de la santé et sécurité du travail, la Compagnie pourra, à sa discrétion, lui faire des avances sur le montant de ces indemnités. En retour, le salarié signera tout document jugé nécessaire pour assurer à la Compagnie le remboursement de ces avances, en particulier auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. De plus, la Compagnie est autorisée à déduire du chèque de paye du salarié tout montant d'avance non remboursé par la Commission de la santé et de la sécurité de Travail.

ARTICLE 25: TABLEAU D'AFFICHAGE

25.01 La Compagnie convient de laisser à l'Union l'usage de tableaux d'affichage avec vitre et sous clef qui seront placés à un endroit sur lequel la Compagnie et l'Union se seront entendus, pourvu que l'usage de ces tableaux d'affichage soit limité à l'affichage d'avis ayant reçu préalablement l'approbation du représentant de la Compagnie.

25.02 Les avis du genre décrit ci-après peuvent être affichés sans l'approbation de la Compagnie;

- Avis d'activités sociales et récréatives de l'Union;
- Avis concernant les élections de l'Union, les résultats de telles élections, les nominations par l'Union, etc.;
- Avis d'assemblées de l'Union.

25.03 L'Union convient qu'aucun bulletin, circulaire ou autre publication ne sera distribué sur la propriété de la Compagnie sans avoir reçu préalablement la permission de la Direction.

ARTICLE 26: **GRÈVE ET LOCKOUT**

26.01 Pendant la durée de cette convention, l'Union, ses représentants et ses membres ne causeront, n'autoriseront, n'approuveront ou ne participeront à quelque grève, ralentissement ou interruption de travail que ce soit. D'autre part, la Compagnie ne causera ni ne fera aucun lockout.

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

26.03 Aucun salarié ne subira de préjudice pour son refus de franchir une ligne de piquetage à l'endroit même où il existe une grève légale.

ARTICLE 27: **COMMUNICATION ET CORRESPONDANCE**

27.01 **Communication entre l'Union et la Compagnie**

Tout avis, demande ou communication officiels entre la Compagnie et l'Union devront se faire par écrit et devront être expédiés par courrier recommandé, la date de réception sera celle apposée sur l'enveloppe par le service des postes.

27.02 **Communication avec le salarié**

Toute communication ou avis à être transmis par la Compagnie à un salarié pourront lui être remis en main propre, par exemple au poinçon; si celui-ci est absent ou s'il refuse de recevoir l'avis ou la communication, la Compagnie pourra lui expédier par courrier recommandé à sa dernière adresse apparaissant dans les registres de la Compagnie.

27.03 **Changement d'adresse**

Tout salarié doit tenir la Compagnie informée de son adresse et de son numéro de téléphone et de tout changement de ceux-ci. La Compagnie ne peut être responsable de tout problème qui survient dû au fait que le présent article n'a pas été respecté par un salarié, mais convient de ne pas utiliser de mesures disciplinaires dans ce cas.

27.04 Accusé de réception

La Compagnie peut exiger que tout salarié qui reçoit un avis ou une communication de la Compagnie en main propre signe un accusé de réception à cet effet. Cet accusé de réception n'est pas une admission de responsabilité de la part du salarié.

ARTICLE 28: DIVERS

28.01 Contraventions

Lorsque la Compagnie est la cause de toute contravention aux lois fédérales, provinciales et/ou municipales, elle paiera toute amende signifiée aux chauffeurs. De plus, lorsqu'une telle contravention exigera que le chauffeur se présente à la Cour, celui-ci recevra une allocation égale au nombre d'heures perdues pour chaque présence aux auditions, à son taux régulier et ce, pour les heures où il aurait normalement travaillé.

28.02 Juré

La Compagnie paiera aux salariés, qui seront appelés à siéger comme juré, la différence entre le salaire qu'il aurait normalement gagné et la compensation qui lui sera accordée par la Cour.

28.03 Sous-traitance

L'Union convient que la Compagnie pourra avoir recours à des sous-traitants ou des entrepreneurs à condition qu'elle n'ait pas la main-d'œuvre disponible et ayant les qualifications pour accomplir le travail requis et/ou l'équipement disponible et adéquat pour accomplir ce travail; de plus l'octroi de ces contrats ne devra en aucun temps occasionner la mise à pied et le rappel au travail des salariés faisant partie de l'unité de négociation.

28.04 Stationnement

La Compagnie s'engage à maintenir la pratique actuelle pour le stationnement des véhicules des salariés.

ARTICLE 29: CONVENTION

29.01 Durée

La présente convention entre en vigueur le 2 juin 2022 et demeurera en force jusqu'au 2 juin 2027.

29.02 Révision

Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la dite convention, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre ses demandes de révision de n'importe quel des articles de la présente convention.

29.03 Changement aux conditions de travail

Tout changement aux conditions de travail, reconnu dans la présente convention collective, devra faire l'objet d'entente écrite entre les parties.

29.04 Lettres d'entente

Les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

29.05 Texte français

Pour l'administration, l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que le texte français de la convention dûment signée sera le seul qui prévaudra.

29.06 Titres

Les titres et les sous-titres des articles et des paragraphes de cette convention n'y sont insérés que pour faciliter la lecture et ne peuvent servir à l'interpréter.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants le ____e jour du mois de ____ 2022.

ASPHALTE ST-HUBERT INC.

**UNION INTERNATIONALE DES
OPÉRATEURS –INGÉNIEURS, Local 484**

ANNEXE A

FONCTIONS ET TAUX DE SALAIRES

	SALAIRE	02-juin	02-juin	02-juin	02-juin	02-juin
	ACTUEL	2022	2023	2024	2025	2026
		4%	3.5%	3%	2.5%	2.5%
Doseur d'usine d'asphalte 1 ^{ière} classe	32.21 \$	33.49 \$	34.66 \$	35.69 \$	36.58 \$	37.49 \$
Doseur d'usine d'asphalte 2 ^{ième} classe	31.60 \$	32.86 \$	34.01 \$	35.03 \$	35.90 \$	36.79 \$
Journalier opérateur chargeur	31.60 \$	32.86 \$	34.01 \$	35.03 \$	35.90 \$	36.79 \$
Journalier	29.41 \$	30.58 \$	31.65 \$	32.59 \$	33.40 \$	34.23 \$

LETTRE D'ENTENTE

Lorsqu'un salarié demande un changement de classe, il pourra le faire lorsqu'un poste se libère. De plus, le salarié devra avoir formation nécessaire pour occuper ce poste. Par la suite, l'Employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer pour en discuter.

LETTRE D'ENTENTE # 1

Nomination du chef d'équipe

ENTRE: **ASPHALTE ST-HUBERT INC.**
5350, rue Albert-Millichamp
Saint-Hubert, Québec
J3Y 8X7
"La Compagnie"

ET: **L'UNION INTERNATIONALE
DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS
LOCAL 484**
"L'Union"

En référence à l'article 18.03 de la convention collective, il est convenu de nommer comme chef d'équipe:

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint-Hubert ce ____ du mois de _____ 2022.

ASPHALTE ST-HUBERT INC.

**UNION INTERNATIONALE DES
OPÉRATEURS –INGÉNIEURS, Local 484**

LETTRE D'ENTENTE # 2

**Réduction des heures de travail
de monsieur Yves Denault**

ENTRE: **ASPHALTE ST-HUBERT INC.**
5350, rue Albert-Millichamp
Saint-Hubert, Québec
J3Y 8X7
"La Compagnie"

ET: **L'UNION INTERNATIONALE
DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS
LOCAL 484**
"L'Union"

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

Monsieur Yves Denault aura le droit de réduire ses heures de travail à compter de l'année 2013. Cette réduction de travail se fera en jour de travail, après en avoir discuté avec l'employeur. De plus, les bénéfices et avantages de la convention collective seront ajustés en conséquence.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint-Hubert ce ____ du mois de _____ 2022.

ASPHALTE ST-HUBERT INC.

**UNION INTERNATIONALE DES
OPÉRATEURS –INGÉNIEURS, Local 484**

LETTRE D'ENTENTE # 3

Personnel minimal

ENTRE: **ASPHALTE ST-HUBERT INC.**
5350, rue Albert-Millichamp
Saint-Hubert, Québec
J3Y 8X7
"La Compagnie"

ET: **L'UNION INTERNATIONALE
DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS
LOCAL 484**
"L'Union"

L'employeur s'engage à maintenir un personnel minimal de trois employés (membres de l'Union) affectés à la production afin de permettre une polyvalence et une rotation dans le but de minimiser les heures supplémentaires de chacun.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint-Hubert ce ____ du mois de _____ 2022.

ASPHALTE ST-HUBERT INC.

**UNION INTERNATIONALE DES
OPÉRATEURS –INGÉNIEURS, Local 484**

LETTRE D'ENTENTE # 4

Indexation des bonis

ENTRE: **ASPHALTE ST-HUBERT INC.**
5350, rue Albert-Millichamp
Saint-Hubert, Québec
J3Y 8X7
"Ci-après appelé employeur"

ET : **L'UNION INTERNATIONALE
DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS
LOCAL 484**
"Ci-après appelé l'union"

Un boni établi suivant la formule ci-après sera versé dans le mois de septembre de chaque année aux salariés alors sur la liste d'ancienneté.

Le boni sera calculé selon les heures travaillées dans le douze (12) mois précédents son versement.

Ce boni est calculé selon l'augmentation moyenne du pourcentage du coût de la vie (IPC) des douze (12) mois précédents le 1^{er} septembre de chaque année.

Si l'augmentation de l'IPC est de 4% ou plus, mais inférieur à 5%, le boni se calcule à raison de 20 cents l'heure travaillée. Si l'augmentation de l'IPC est de 5% ou plus, le boni se calcule plutôt à raison de 40 cents l'heure travaillée.

Ce boni sera effectif seulement à partir de la troisième année de la convention collective.

Par exemple : au prochain mois de septembre, si l'IPC est 4,5%, le boni devra se calculer à raison de 20 cents l'heure travaillée. Un salarié ayant fait un nombre d'heures x dans les douze (12) dernier mois aura droit au versement d'un boni équivalent à ce nombre x multiplié par 20 cents.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint-Hubert ce _____ du mois de _____ 2022.

ASPHALTE ST-HUBERT INC.

**UNION INTERNATIONALE DES
OPÉRATEURS –INGÉNIEURS, Local 484**
