

CONVENTION COLLECTIVE



Entre : **LAFARGE CANADA INC.**
Usine de St-Eustache
555, Avenue Mathers
St-Eustache, Québec
J7P 4C1

(Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »)



Et : **UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS**
Local 905
204-5325 rue Jean-Talon est
Saint-Léonard, Québec
H1S 1L4

(Ci-après appelée « LE SYNDICAT »)

2024-2028

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 2 – DROIT DE LA DIRECTION.....	1
ARTICLE 3 – PAS DE DISCRIMINATION ET/OU D'INTIMIDATION	3
ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL.....	3
ARTICLE 5 – REPRÉSENTATION SYNDICALE	4
ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE – AGENTS D'AFFAIRES	6
ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	7
ARTICLE 8 – MESURES DISCIPLINAIRES	9
ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ.....	9
ARTICLE 10 – TRAVAIL CONTREMANDÉ	15
ARTICLE 11 – PAIEMENT DU SALAIRE	16
ARTICLE 12 – HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	17
ARTICLE 13 – VACANCES PAYÉES.....	18
ARTICLE 14 – CONGÉS STATUTAIRES.....	19
ARTICLE 15 – SÉCURITÉ ET SANTÉ	21
ARTICLE 17 – CONGÉS SPÉCIAUX	24
ARTICLE 18 – TABLEAU D’AFFICHAGE.....	25
ARTICLE 19 – FRAIS DE TRANSPORT	25
ARTICLE 20 – PERMIS D’ABSENCE SANS SOLDE	26
ARTICLE 21 – OUTILS.....	26
ARTICLE 22 – INTERPRÉTATION.....	27
ARTICLE 23 – CORRESPONDANCE	27
ARTICLE 24 – REER	27
ARTICLE 25 - PERMIS DE CONDUIRE	28
ARTICLE 26 - REPAS	28
ARTICLE 27 - PLAN DE RELÈVE	28
ARTICLE 28 - ASSURANCE	29
ARTICLE 29 – GRÈVE ET LOCK-OUT	30
ARTICLE 30 – DURÉE DE LA CONVENTION	30
A N N E X E « A ».....	31
A N N E X E « B ».....	32

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant autorisé en vertu des dispositions du Code du travail aux fins de négocier et d'appliquer la présente convention collective de travail au nom et pour les salariés visés dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main-d'œuvre de la province de Québec, le 7 avril 1992.
- 1.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartiendra au commissaire-enquêteur en chef de la Commission des relations du travail de Québec d'interpréter le sens de ce texte et aucun Conseil d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 1.03 Dans le cas d'une mésentente, à savoir si un salarié non spécifiquement exclu est un salarié au sens du Code du travail, le cas sera référé pour décision à un commissaire du travail tel que prévu au Code du travail du Québec, et nul autre organisme ou tribunal ne pourra être appelé à se prononcer à ce sujet, sauf le tribunal du travail en matière d'appel.
- 1.04 Les employés exclus de l'unité de négociation n'accomplissent normalement pas de travail exécuté par les membres de l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence où la sécurité des employés est en jeu, lors de l'entraînement des salariés ou lorsqu'aucun employé n'est disponible pour exécuter le travail.

ARTICLE 2 – DROIT DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Employeur a et conserve les droits lui permettant de diriger et d'administrer l'entreprise ainsi que toutes ses opérations présentes et futures.
- 2.02 L'Employeur convient d'exercer ses droits de direction de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 2.03 Sous-contrat (situation des employés d'agence)
- a) L'Employeur peut attribuer des contrats de sous-traitance comme par le passé suivant l'exigence de ses opérations, de sa clientèle et dans les cas fortuits. Cependant, l'attribution de tels contrats de sous-traitance n'aura pas pour effet de causer la mise à pied, ni d'empêcher le rappel de salariés qualifiés et disponibles sur la liste d'ancienneté. **Si un sous-traitant est présent lors de la production, les salariés seront sollicités pour le travail.**
 - b) Lorsqu'un contrat de sous-traitance est attribué, les salariés de l'Employeur qui sont affectés à un tel contrat de sous-traitance devront accepter d'être polyvalents et conserveront le taux horaire de leur classification.
 - c) Le présent article ne vise pas à empêcher l'Employeur de continuer à utiliser comme par le passé des sous-traitants, notamment pour des projets spéciaux.

Le présent article ne vise pas à empêcher l'employeur de continuer à utiliser les services d'employés d'agence ; cependant et sauf si autrement prévu, l'utilisation d'employés d'agence devra être limitée par l'Employeur au strict nécessaire

uniquement et sera sujette à ce qui suit :

- i) Sauf si autrement prévu, un même employé d'agence ne peut être utilisé pour une période de plus de quatre (4) mois non consécutifs sur une période de 24 mois (deux années civiles). Au-delà de cette date ou de ce délai, il devient employé de l'Employeur et sujet à la période de probation de 9.04.
 - ii) Sauf si autrement prévu, l'Employeur pourra continuer d'utiliser des employés d'agence pour répondre à ses besoins temporaires ou ponctuels (exemple : remplacement de vacances ou d'absence, besoin imprévu la fin de semaine, etc.)
 - iii) Lors de travaux spéciaux ou advenant un cas fortuit justifiant une utilisation plus importante que ce qui est prévu à a) et b), l'Employeur s'engage à en discuter au préalable avec le Syndicat.
- d) Sans égard à ce qui précède, les parties conviennent que l'Employeur pourra continuer comme par le passé à embaucher jusqu'à un maximum de 12 employés d'agence à la fois pour les travaux de réparation (exemple : soudure) de décembre à mai de chaque année).

Cependant, l'Employeur donnera priorité à un maximum d'un salarié par fonction (pour un grand total de trois) parmi les salariés de nuit d'être transférés si requis de jour avant d'attribuer ces travaux de jour aux employés d'agence suivant le ratio suivant :

Trois employés d'agence de jour permettront à un employé du quart de nuit qualifié d'être transféré de jour sur le prochain poste disponible.

Six employés d'agence de jour permettront à un employé supplémentaire du quart de nuit qualifié d'être transféré de jour sur le prochain poste disponible.

Dix employés d'agence de jour permettront à un troisième employé du quart de nuit qualifié d'être transféré de jour sur le prochain poste disponible.

- e) Il est entendu que l'embauche subséquente de ces employés d'agence par l'Employeur restera sujette à la période de probation prévue à l'article 9.04 de la présente convention collective.

2.04 Dans le cas où l'Employeur requiert les services d'un employé d'agence de placement de personnel pour une période de plus de dix (10) jours travaillés cumulatifs, un montant équivalant aux cotisations syndicales doit être retenu au taux de la classification tels que prévu à la convention collective. Pour fins de définition, un « travailleur sous-traitant » est une personne travaillant à une classification telle que définit à l'annexe « A » et qui utilise un équipement appartenant à l'Employeur (employé d'agence).

ARTICLE 3 – PAS DE DISCRIMINATION ET/OU D'INTIMIDATION

- 3.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'Employeur, du Syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs, contre aucun salarié en raison de son activité syndicale, ou du fait qu'il est ou qu'il n'est pas membre du Syndicat, ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur, de **son origine ethnique, de son âge, de sa condition sociale, de ses convictions politiques, de son état civil, de son handicap ou le moyen pour y palier, de son orientation sexuelle, de l'identité ou l'expression de son genre, de sa langue ou de son sexe.**
- 3.02 Il est entendu qu'aucune assemblée des salariés en rapport avec le Syndicat ou ses activités ne sera tenue sur les propriétés de l'Employeur en aucun temps, à moins d'avoir la permission de l'Employeur.
- 3.03 Pour toutes rencontres disciplinaires entre un salarié et le directeur de production ou son représentant, un délégué devra être présent. Si aucun délégué n'est disponible, le salarié pourra prendre un collègue de travail à titre de témoin.
- 3.04 a) L'Employeur, s'il enregistre une rencontre doit en aviser au préalable la partie syndicale et l'Employé visé.
- b) Le cas échéant, si un employé est discipliné sur la base d'un enregistrement ou d'une preuve vidéo, celui-ci, avec son représentant syndical, pourra sur rendez-vous et en présence du représentant de l'Employeur consulter ces enregistrements ou ce vidéo.

ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés doivent, à la date de signature de cette convention collective, devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer.
- 4.02 a) Comme condition d'embauchage, les nouveaux salariés, doivent, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat. Ceci s'applique aussi en cas de rappel ou de réembauchage.
- b) De plus, l'Employeur doit à l'engagement de tout nouveau salarié, faire signer une formule d'adhésion et de retenues syndicales du Syndicat concernée. L'Employeur devra en remettre copie au Syndicat dans les trente (30) jours de leur embauche.
- c) L'Employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié refusé ou expulsé par le Syndicat pour une raison autre que pécuniaire.
- 4.03 a) L'Employeur 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 **au taux de 60% du taux horaire plus 15 cents/heure** et celle-ci est envoyée mensuellement au Syndicat.

- 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. Au retour au travail du salarié, l'Employeur procédera à la déduction de la cotisation, comme suit :

Pour demeurer en règle avec le Syndicat, le salarié absent du travail pour les raisons mentionnées, devra payer **23.50\$** par mois.

- 4.04 L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat les sommes déduites sur les chèques des salariés durant le mois, selon les paragraphes ci-haut, au plus tard le quinzième jour du mois suivant lesdits prélèvements, par chèque payable à l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, Local **905**, 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 le Syndicat, celui-ci doit aviser l'Employeur par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de l'Employeur 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 l'Employeur. L'Employeur peut percevoir des arrérages de cotisations syndicales dues par le salarié.
- 4.06 Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert contre toute réclamation qui pourrait surgir du fait que l'Employeur se conforme aux dispositions ou exigences de cet article.
- 4.07 Les sommes déduites à compter du 1er janvier 1992 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 Le Syndicat peut nommer, dans la limite prévue à 5.06, deux (2) délégués du quart de jour et un (1) délégué du quart de soir dont la mission est d'aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants de l'Employeur et de veiller à l'application et à l'interprétation des dispositions de la convention collective. De plus un de ces délégués sera nommé chef délégué.

L'Employeur reconnaît que les délégués constituent des représentants officiels du Syndicat 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 trente (30) mois d'ancienneté pour l'Employeur.

Le Syndicat avisera l'Employeur 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; l'Employeur fera de même pour ses cadres. À défaut pour une partie d'aviser l'autre, on ne sera pas tenu de les reconnaître.

5.03 – Comité de négociation

Lors du renouvellement de la convention collective, le Syndicat nommera ou désignera un comité de négociation de trois (3) délégués, à défaut trois (3) salariés qui la représentera lors du renouvellement de la convention collective de travail. Il est entendu entre les parties qu'un représentant du Syndicat devra agir comme représentant officiel des salariés.

L'Employeur accepte de payer pour **deux (2) journées** de préparation (8 heures) et pour la négociation en direct.

5.04 – Comité de santé et sécurité

Les parties conviennent que le chef délégué ainsi qu'un salarié du quart de jour et un salarié du quart de soir font partie respectivement du comité de sécurité.

Le procès-verbal de chacune de ces assemblées est envoyé à chacun des membres dudit comité y incluant le représentant du Syndicat.

- 5.05 a) Il est reconnu que le délégué 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, permission qui ne sera pas indûment refusée.

À ces conditions, l'Employeur convient que le(s) délégués ou le(s) membre(s) du comité de négociation, ou du comité de santé et sécurité, ne subira(ont) pas de perte de salaire.

Le représentant à la prévention ou les représentants à la prévention pourront se partager le temps alloué pour les activités de santé-sécurité y incluant les rencontres du Comité suivant les maximums suivants :

Moins de 20 travailleurs 2 h/semaine
 21 à 50 travailleurs 3 h/semaine
 51 à 100 travailleurs 6 h/semaine

5.06 Autorisation

Sur permission de leur supérieur immédiat, un seul délégué syndical pourra, sans perte de salaire, abandonner son travail régulier afin de présenter des griefs aux diverses étapes de la procédure des griefs.

Sur permission de son supérieur immédiat, le salarié, pourra, sans perte de salaire, discuter brièvement avec (1) délégué de l'interprétation de la convention collective ou des faits qui donnent naissance à un grief immédiatement avant la présentation de son grief en première étape.

5.07 Comité de relations de travail (CRT)

a) Travail du comité

Le CRT a pour but d'échanger de l'information de part et d'autre, de traiter de toute question concernant les relations de travail, de tenter de résoudre des problèmes de fonctionnement dans l'organisation touchant les employés ou de ceux pouvant naître de l'application ou de l'interprétation de la convention collective.

b) Composition du comité

Le comité est composé de deux (2) représentants choisis par l'Employeur et de deux (2) représentants choisis par le Syndicat.

c) Conseiller des parties

Lors de la tenue d'une réunion du comité, l'une ou l'autre des parties peut, si elle le désire, requérir la présence et l'assistance d'un représentant ou d'un conseiller de l'extérieur.

d) Agenda et procédure du comité

Ce comité se réunit suivant les besoins et pour un minimum de trois (3) fois par année.

e) Lieu de rencontre

Il est entendu que les réunions du comité de travail se tiendront sur le site de la carrière.

f) Paiement des heures

Les heures de rencontre en direct par le ou les deux (2) représentants qui seront présents au CRT compteront comme des heures travaillées et rémunérées.

ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE – AGENTS D'AFFAIRES

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

6.02 Sur rendez-vous, un représentant du Syndicat aura 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 avec l'autorisation de l'Employeur, lequel ne doit pas être refusé pour autant qu'il ne perturbe pas les opérations de l'Employeur.

ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'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 d'un délégué, ou un délégué seul, ou le Syndicat peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.
- c) Le Syndicat ou l'Employeur peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement en le soumettant par écrit à l'autre partie.
- d) Dans le cas de grief, l'écrit devra spécifier la nature du grief et le règlement recherché.
- e) Dans le cas où un grief écrit est fait par le Syndicat ou lorsque le Syndicat intervient dans un grief, copie doit être transmise promptement au bureau administratif de l'Employeur.

7.02 Première étape

Tout grief doit être soumis par écrit au responsable de l'établissement ou à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de l'événement, tel délai ne devant pas excéder trois (3) mois, dont la preuve incombe au salarié, au Syndicat ou à l'Employeur. La personne qui reçoit le grief a cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa décision.

7.02 Deuxième étape

Si la réponse du responsable de l'établissement n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'est donnée, le grief est référé, par écrit, par l'employé ou le représentant de grief au directeur de division ou son délégué dans les quinze (15) jours ouvrables suivants. Il doit répondre, par écrit, au salarié dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

7.03 Si aucune décision n'est rendue à l'échéance des délais cités à la deuxième étape ou si la décision rendue dans les dix (10) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief écrit doit être soumis à l'arbitrage dans les soixante (60) jours civils suivants.

- 7.04 a) Dans le cas où les parties n'arrivent pas à s'entendre sur un règlement, la partie qui soumet un grief à l'arbitrage le fera en avisant par écrit l'autre partie, au même moment elle suggérera deux (2) noms d'arbitres.
- b) 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, la partie qui a demandé l'arbitrage devra demander 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 soixante (60) jours ouvrables suivant sa nomination.
- 7.06 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger ce délai de trente (30) jours ouvrables. À défaut d'avoir un arbitre qui peut agir dans les délais, les parties pourront se référer à un autre arbitre.
- 7.07 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties en litige.
- 7.08 À toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs, une entente peut être consignée par écrit entre le Syndicat et l'Employeur et telle entente lie les parties et le(s) salarié(s) 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 ne pourra être utilisée pour interpréter la présente convention.
- 7.09 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.

Pour les fins de la tenue de l'audience, l'Employeur accepte de payer pour un délégué uniquement et ne paie pas pour l'employé visé par le grief et les témoins.

7.10 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 casser, maintenir ou modifier la décision prise par l'Employeur 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 l'Employeur de réintégrer un salarié et de lui payer le salaire perdu, déduction faite de tout salaire ou autres bénéfices reçus d'ailleurs.
 - d) L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention ou y ajouter quoi que ce soit. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes.
- 7.11 Les délais et procédures énoncés dans le présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

7.12 Définition de « jours ouvrables »

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

ARTICLE 8 – MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Tout avis disciplinaire datant de plus de douze (12) mois de calendrier doit être effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement.

Toute période d'invalidité ou absence de plus d'un (1) mois est exclue de la période visée à l'exception de ceux qui sont mis à pied par l'Employeur.

8.02 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension, le renvoi et le congédiement peuvent être des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur, 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.

8.03 Tout congédiement effectué par l'Employeur que le salarié juge pour une cause injuste sera sujet à procédure des griefs.

8.04 Toute mesure disciplinaire se fait par un avis écrit signé par le représentant de l'Employeur donnant les raisons qui motivent la mesure disciplinaire. Cet avis doit être transmis au salarié et au Syndicat.

8.05 Une copie des avis de mesure disciplinaire devra être transmise promptement au chef délégué du Syndicat ou son remplaçant.

8.06 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié après quinze (15) jours ouvrables des faits y donnant lieu si après trente (30) jours de la date d'émission de la mesure disciplinaire la sanction n'a pas été servie, elle ne pourra être appliquée.

8.07 Toute mesure disciplinaire qui n'est pas conforme à l'article 8 sera considérée nulle et nul effet.

8.08 L'Employeur aura le droit d'émettre des mesures disciplinaires concernant l'assiduité (concernant les retards ou les absences) nonobstant l'article 8.06; mais en aucun temps une telle mesure disciplinaire concernant l'assiduité ne doit compter des faits remontant à plus de vingt (20) jours ouvrables.

8.09 Sur rendez-vous obtenu, tout employé peut prendre connaissance de son dossier disciplinaire. L'Employeur se réserve le droit de réclamer des frais raisonnables pour toutes demandes de photocopies. Le rendez-vous doit avoir lieu dans un délai raisonnable.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté est définie comme étant la durée de service continu d'un salarié pour l'Employeur depuis sa dernière date d'embauchage, le tout soumis aux stipulations des articles suivants :

9.02 « service » signifie la durée totale du temps travaillé et du temps non travaillé au cours duquel le salarié est demeuré sur les listes « active » dite liste d'ancienneté, le tout soumis aux stipulations qui suivent.

9.03 Le « service » est considéré comme « continu » tant qu'il n'y a pas de perte d'ancienneté et d'emploi.

9.04 Période de probation

a) Avant de devenir « salarié régulier » et, à ce titre, d'être inscrit sur la liste officielle d'ancienneté, tout nouveau salarié, couvert par cette convention sera soumis à une période de probation d'une durée de soixante (60) jours travaillés, après ce temps, son ancienneté rétroagira à sa date d'embauche.

b) Dans le cas des employés d'agence, cette période sera de soixante (60) jours travaillés et commencera uniquement au moment où ceux-ci deviendront employés de l'Employeur par l'effet de 2.03 ou se verront offrir un poste suivant la première de ces deux échéances.

c) L'Employeur remet à tout salarié qui a terminé sa période de probation une copie de la convention collective en vigueur.

9.05 a) Durant sa période de probation telle que définie à l'article 9.04, tout nouveau salarié sera considéré comme « salarié à l'essai » et pourra être congédié sans recours à la procédure des griefs. Dès l'embauche, le salarié recevra le salaire que commande sa fonction.

b) Lorsque deux (2) salariés ou plus ont la même date d'embauchage, l'ordre alphabétique détermine le rang de l'ancienneté. En vertu de cette règle, GAGNON, Jean a une ancienneté supérieure à celle de GAGNON, Roger et SAVARD, Michel (à titre d'exemple).

d) Au cas où deux (2) salariés du même nom auraient été embauchés le même jour, l'ancienneté sera déterminée par un tirage au sort tenu en présence des deux intéressés et du chef délégué.

e) Tout salarié régulier sera reconnu dans une fonction régulière et ne pourra être reconnu dans une autre fonction que s'il est promu selon l'article 9.19 (par affichage s'il se porte candidat) ou s'il est mis à pied de sa fonction régulière pour manque de travail et qu'il occupe une autre fonction pendant 18 mois.

9.06 Sujet aux autres dispositions de cet article, l'ancienneté générale sera reconnue par l'Employeur pour les fins des droits d'ancienneté.

L'ancienneté sera comptée sur la base de service continu du salarié depuis la date de son dernier embauchage par l'Employeur.

9.07 Une liste d'ancienneté sera établie en prenant pour base la date à laquelle les salariés sont entrés pour la dernière fois au service de l'Employeur en énumérant la fonction régulière

de chaque salarié. Copie de cette liste sera fournie au Syndicat lorsque les périodes d'affichage stipulées aux présentes seront expirées et à chaque année par la suite. La liste d'ancienneté sera affichée à l'établissement de l'Employeur pour une période d'au moins un (1) mois suivant la signature de la présente convention. À la fin de la période d'affichage, la liste d'ancienneté sera sans appel exceptée dans le cas d'un salarié qui s'est objecté à sa date d'ancienneté ou sa fonction régulière, dans les dix (10) jours qui suivent l'affichage concerné, et telle date d'ancienneté sera sujette à rajustement s'il est établi qu'elle n'était pas exacte.

- 9.08 a) Sujet aux dispositions des paragraphes 9.06 et 9.07 ci-dessus, les mises à pied se feront de telle manière que les salariés d'agence seront les premiers mis à pied et le dernier salarié engagé sera le suivant à être mis à pied en autant que les salariés possédant le plus d'ancienneté aient toutes les qualifications requises en ce qui concerne l'expérience, les connaissances, l'habileté et l'efficacité, que l'on puisse compter sur eux et qu'ils soient physiquement aptes pour le travail à accomplir. Soumis aux qualifications requises, les salariés mis à pied seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- b) Pour le chef d'équipe qui est syndiqué, s'il y a une réduction de personnel, l'ancienneté s'applique. Il est mis à pied à son tour il ne peut pas être le dernier à partir.

9.09 Dans le cas de promotion, sauf pour ce qui est des promotions hors de l'unité de négociation, l'ancienneté s'appliquera, sujet aux conditions de qualification prévues au paragraphe 9.08.

9.10 Mise à pied et déplacement

- a) Dans le cas d'une mise à pied d'un (1) jour ou plus, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied doit affecter de la façon suivante :
- b) Lorsqu'une mise à pied survient dans le groupe, le salarié qui a le moins d'ancienneté dans la fonction où survient la mise à pied est affecté.
- c) Un salarié ainsi déplacé ou n'ayant plus de travail dans sa fonction, peut déplacer immédiatement un salarié du groupe à une autre fonction s'il a plus d'ancienneté et en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche selon l'article 9.08.
- d) Lorsque le travail devient disponible dans sa fonction, le salarié doit obligatoirement réintégrer sa fonction.
- 9.11 Si l'Employeur, au cours d'une journée régulière de travail doit réduire son personnel pour la balance de cette même journée, il devra mettre à pied les salariés de la fonction concernée ayant le moins d'ancienneté. De plus, il est entendu que le salarié n'aura pas le droit de déplacer un salarié d'une autre fonction pour un manque de travail moindre d'une journée.

9.12 Tout salarié qui est requis temporairement d'accomplir un autre travail que son travail

régulier, recevra le taux de salaire pour le travail auquel il est transféré ou son taux de salaire régulier, le plus élevé des deux dans la mesure où il rencontre les exigences de l'emploi et a les compétences pour effectuer les fonctions. Sauf pour le travail hivernal, les dispositions de ce paragraphe, toutefois, ne s'appliqueront pas s'il n'y a pas de travail disponible sur l'occupation régulière du salarié.

9.13 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 lorsque l'absence est reconnue valable par la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**. (maximum 48 mois).
- b) Absence de moins de 48 mois par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail.
- c) Mise à pied pour manque de travail n'excédant pas douze (12) mois si le salarié a moins de cinq (5) ans d'ancienneté.
- d) Mise à pied pour manque de travail n'excédant pas **vingt-quatre (24)** mois si le salarié a cinq (5) ans d'ancienneté ou plus.
- e) Durant une absence autorisée selon les dispositions de la convention collective.

9.14 a) Les salariés promus à des postes en dehors de l'unité de négociation conserveront leur ancienneté pour une période n'excédant pas six (6) mois de calendrier. Après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité de négociation.

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

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

- a) s'il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur.
- b)
 - i) s'il a été mis à pied pour une période dépassant douze (12) mois lorsqu'il a moins de cinq (5) ans d'ancienneté.
 - ii) s'il a été mis à pied pour une période dépassant **vingt-quatre (24)** mois s'il a cinq (5) ans ou plus d'ancienneté.
- c) Si, à la suite d'une mise à pied, il n'est pas disponible pour revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur le lui ait demandé par téléphone, ou si l'Employeur ne le rejoint pas par téléphone, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'expédition d'un avis par courrier recommandé à sa dernière adresse connue.

- d) S'il est congédié pour juste cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon la procédure de griefs.
- e) S'il est absent sept (7) jours ouvrables consécutifs sans permission, sauf pour raison hors de son contrôle.
- f) S'il ne se présente pas au travail alors que ses blessures sont consolidées selon la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**, ou s'il ne se présente pas au travail à la suite d'une absence pour maladie ou accident alors qu'il est considéré apte à travailler selon l'avis médical.
- g) Dans les deux cas précédemment cités, l'employé verra son emploi terminé s'il a travaillé à un autre endroit durant cette période d'absence.
- h) S'il est absent du travail plus de quarante-huit (48) mois par suite de maladie ou d'accident de travail ou d'accident autre qu'un accident de travail.

9.16 Dans le cas de mise à pied pour manque de travail et de rappel au travail après une mise à pied, l'Employeur sera guidé par les facteurs suivants :

- a) L'ancienneté
- b) Les exigences du poste
- c) Les aptitudes du salarié telles que définies à l'article 9.08

9.17 Nouvelle fonction ou fonction vacante

Dans le cas de nouvelle fonction ou fonction vacante dans l'unité de négociation, la procédure suivante s'applique :

- a) Si une nouvelle fonction est créée, si l'Employeur doit augmenter son personnel dans une fonction donnée, ou s'il se produit une vacance au sein de l'unité de négociation et que l'Employeur décide de la combler, l'Employeur l'affichera pendant dix (10) jours **calendrier** afin que tous les salariés intéressés aient la chance de poser leur candidature à une telle fonction. Dès la fin de la période de dix (10) jours, l'Employeur aura **dix (10)** jours au calendrier pour combler ce poste, au-delà de ce délai, le poste sera automatiquement annulé et l'Employeur devra au besoin procéder à un nouvel affichage.

L'Employeur n'est pas tenu d'afficher les postes pour remplacement de prise de vacances en autant que ce soit un salarié à l'intérieur de l'unité de négociation.

- b) Les salariés intéressés qui désirent se porter candidats expriment leur intention de remplir la fonction par écrit, sur une formule fournie par l'Employeur, dans le délai d'affichage.
- c) Dans un cas d'urgence ou d'absence temporaire, lequel ne doit pas excéder dix (10) jours ouvrables, l'Employeur peut remplir immédiatement la fonction vacante

sans égard à la procédure d'affichage.

L'Employeur 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.

Bien que le candidat exerçant la même fonction puisse être privilégié, les critères suivants seront utilisés dans le choix d'un candidat :

- a) Ancienneté
- b) Exigences de la fonction
- c) Aptitudes du salarié telles que définies à l'article 9.08 a)

9.18 Si une nouvelle fonction est créée ou que l'Employeur doit augmenter son personnel dans toute fonction, la procédure de l'article 9.17 s'applique. Cependant, s'il n'y a pas de salarié dans l'unité de négociation compétent, désireux et capable de remplir les exigences de la fonction avec efficacité, l'Employeur remplira le poste par une personne de l'extérieur, compétente et capable de remplir les exigences.

9.19 L'avis d'affichage de fonctions vacantes ou de création de nouvelles fonctions devra mentionner les éléments suivants :

- a) Type de la fonction
- b) Exigences normales de la tâche
- c) Salaire
- d) Quart de travail
- e) Département
- f) Horaire de travail
- g) Période d'affichage

Lors de tout affichage de poste, nouvelles fonctions ou fonctions vacantes, l'Employeur devra remettre une copie de l'affichage et du candidat choisi au délégué et au Syndicat, dans les 48 heures suivant.

- 9.20 a) Tout salarié quel que soit sa fonction, qui soit mise à pied ou non, peut poser sa candidature durant l'affichage en signant la formule d'affichage.
- b) Un salarié absent peut poser sa candidature durant l'affichage ou il peut le faire à son retour si la fonction n'a pas été comblée.

9.21 La fonction vacante ou la nouvelle fonction est dans tous les cas attribués au salarié candidat qui détient le plus d'ancienneté parmi ceux qui satisfont aux exigences normales de la tâche telles que définies à l'article 9.08.

9.22 Le salarié qui obtient la fonction a droit à une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables. Pendant cette période, le salarié peut décider de retourner à son ancienne fonction et l'Employeur peut le réintégrer à son ancienne fonction s'il ne remplit pas les exigences normales de la tâche et ce, dans perte d'ancienneté.

L'employé conserve pendant la période d'essai le salaire de son ancienne fonction.

9.23 Le Syndicat **doit être** avisé de tout changement aux exigences normales de la fonction.

9.24 Travail de nuit

Lorsqu'il y a une équipe de salariés travaillant de nuit, les nouveaux salariés seront affectés au travail de nuit par fonction, afin de permettre aux salariés qualifiés (au sens de 9.08 a) ayant le plus d'ancienneté de nuit, d'être transférés de jour. Un salarié de jour sera transféré de nuit au lieu d'une mise à pied, en autant que le salarié a plus d'ancienneté que les salariés de nuit et a la compétence nécessaire pour remplir les exigences normales de la tâche.

9.25 Préavis de mise à pied

a) Lors d'une mise à pied pour manque de travail de plus d'une semaine **à l'exception d'une mise à pied pour cas de** force majeure, l'Employeur convient de donner aux salariés concernés, un préavis de **dix (10)** jours ouvrables. Si l'Employeur omet de donner ledit préavis, ou donne un préavis de moins longue durée, il paiera le nombre de jours nécessaires pour compléter le nombre de jours requis dix **(10)**. Il paiera ces journées aux salariés au taux de leur fonction à raison de neuf (9) heures par jour.

b) Le salarié qui revient au travail ou déplace un autre salarié devra attendre la fin dudit délai de préavis avant de déplacer.

ARTICLE 10 – TRAVAIL CONTREMANDÉ

10.01 Un salarié à qui on demande de se rapporter au travail comme de coutume et qui ne travaille pas ou ne fait pas un minimum de quatre (4) heures de travail, recevra quand même ce minimum de quatre (4) heures au taux régulier sauf si le salarié a refusé de faire le travail demandé.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans les cas d'un manque de pouvoir, de feu et d'inondation. Dans tous les autres cas de force majeure, l'Employeur devra aviser les salariés concernés au moins deux (2) heures à l'avance à défaut de quoi les dispositions du présent article s'appliqueront.

10.02 a) En cas de doute causé par une température inclémante, (pluie, neige, froid, etc.,) il sera du devoir du salarié de vérifier auprès du **superviseur** s'il doit se présenter au travail. Faute par lui de ce faire, l'Employeur ne sera pas responsable envers lui du paiement des quatre (4) heures prévues à l'article 10.01. Si le salarié se présente quand même au travail, il lui faudra communiquer avec le **superviseur** avant de poinçonner sa carte.

b) Pour ce qui est du travail cédulé la fin de semaine au plan d'asphalte, l'employé qui n'aura pas été avisé (incluant par message téléphonique, texto) par l'Employeur **quatre (4)** heures avant le début de son quart de l'annulation du quart recevra

quatre (4) heures de salaire.

ARTICLE 11 – PAIEMENT DU SALAIRE

11.01 L'Employeur doit remettre à tout salarié avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes :

- 1) Le nom de l'Employeur
- 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.

11.02 Chèque de paie

Le chèque de paie des salariés leur sera versé par virement bancaire au plus tard le jeudi de la semaine habituelle de l'Employeur.

À compter du 1er janvier 2025, la paie est remise aux deux (2) semaines, le jeudi par dépôt direct. Le relevé des gains et des retenues est mis à la disposition des salariés par support informatique.

S'il y survient une erreur dans la paie d'un salarié, la correction doit être faite le jour de paie suivant. Dans le cas d'une erreur de plus de cent dollars (100 \$), la correction doit être faite avant le jeudi suivant le jour de paie.

11.03 Tous les salariés recevront les taux de salaire de leur fonction tels que décrits à l'annexe « A » de cette convention.

11.04 Lorsqu'un salarié doit attendre à cause des réparations à effectuer sur son équipement, il conservera le taux de salaire de sa fonction jusqu'à un maximum de quatre (4) heures en autant qu'il accepte un autre travail pendant l'attente.

11.05 a) Si dans la paie d'un salarié, il survient une erreur de cinquante dollars (50,00\$) et plus, la correction devra être faite au moyen d'un **dépôt direct** le jour suivant. Si la correction entraîne une diminution du chèque de paie du salarié la diminution ne pourra être supérieure à quarante (40,00\$) dollars par paie.

b) Lorsqu'un salarié aura été mis à pied conformément aux dispositions de la présente convention, il devra remettre, à l'Employeur, mensuellement, aux dates

qui lui seront indiquées, le montant nécessaire à acquitter sa part des polices d'assurance groupe tel que définie à l'article 28 de la présente convention. À cette condition, l'Employeur devra maintenir lesdites polices d'assurance groupe en force pour chaque salarié pour une durée maximale de sept (7) mois. Dans l'éventualité où le salarié ainsi mis à pied ne verserait pas à l'Employeur une telle portion de la prime relative aux assurances groupe, l'Employeur pourra continuer, au lieu et place du salarié, d'effectuer les versements de la part du salarié pour ses assurances groupe jusqu'à concurrence des sommes dues par l'Employeur au salarié, maximum sept (7) mois, et dans une telle éventualité lors du retour du salarié au travail, les montants ainsi déboursés par l'Employeur seront retenus à raison de quarante (40,00\$) dollars par semaine. De plus, si le salarié quitte son emploi auprès de l'Employeur avant d'avoir intégralement remboursé à l'Employeur les sommes ainsi avancées, l'Employeur pourra retenir sur le dernier versement de salaire du salarié toute somme qui pourrait lui demeurer due.

- c) Dans le cas d'un départ volontaire ou d'une mise à pied permanente, l'assurance prend fin immédiatement.

ARTICLE 12 – HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 12.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures de travail, réparties du lundi au vendredi inclusivement.

Changement d'horaire

Toutefois, si l'Employeur entend modifier les heures d'un salarié, il avisera le salarié au moins 48 heures à l'avance sauf en cas de bris, de cas fortuit ou d'imprévu.

S'il s'agit d'un changement d'horaire long terme, l'Employeur avisera le salarié cinq (5) jours à l'avance sauf en cas de bris, de cas fortuit ou d'imprévu.

12.02 Horaire de travail

1^{re} équipe - Le salarié qui travaille de jour

- 12.03 2^e équipe - Le salarié qui travaille de soir

- 12.04 Tout travail exécuté au-delà de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux régulier majoré de 50%.

- 12.05 Tout quart de travail débutant le samedi sera rémunéré au taux régulier majoré de 50%.

- 12.06 Tout quart de travail débutant le dimanche sera rémunéré au taux de temps régulier majoré de cent pourcent (100%) (taux double).

- 12.07 Le travail en temps supplémentaire sera volontaire et accordé par ancienneté en tenant compte de la fonction et par quart de travail. Toutefois, pour la bonne marche des

opérations, les salariés immédiatement disponibles et compétents pour accomplir le travail seront tenus de le faire par ordre inverse d'ancienneté s'il n'y a pas suffisamment de volontaires.

Excluant le plan d'asphalte, le travail en temps supplémentaire de fin de semaine et lors des fériés annexé à une fin de semaine se fera exceptionnellement par ancienneté générale et par quart de travail. Advenant qu'il n'y ait pas suffisamment de volontaire, la règle du paragraphe ci-haut s'appliquera.

12.08 Période de repas

Tous les salariés ont droit à une période de repas de trente (30) minutes chaque journée régulière de travail.

12.09 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes **avant le repas** et de quinze (15) minutes **après le repas**, chaque jour travaillé et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 13 – VACANCES PAYÉES

13.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances payées à tous ses salariés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année selon la cédule établie ci-dessous.

Durée du service	Paie de vacances % salaire brut	Durée des vacances
Jusqu'à 3ans	4%	2 semaines
À partir du début de la 3 ^e année	7%	3 semaines
À partir du début de la 7 ^e année	9%	3 semaines
À partir du début de la 8 ^e année jusqu'à la fin de la 14 ^e année	10%	4 semaines
À partir du début de la 15 ^e année	11%	5 semaines
À partir du début de la 20 ^e année	12%	5 semaines
À partir du début de la 30 ^e Année	13%	5 semaines

13.02 Les pourcentages ci-dessus sont appliqués au salaire gagné depuis la dernière période de vacances payées.

13.03 Pour déterminer le nombre de semaines de vacances des salariés

La durée du service continu se calcule par période annuelle entière depuis sa dernière date d'embauche jusqu'au premier mai de l'année en cours.

13.04 L'Employeur accordera les vacances, le tout en suivant l'ancienneté, durant la période choisie par le salarié, mais dans la mesure où les besoins des opérations le permettent en respectant ce qui suit : un salarié par fonction (toute classe confondue) par équipe à la fois (maximum quatre (4) par équipe de travail de jour ou (3) par équipe de travail de

soir), pour une durée maximale de trois (3) semaines consécutives, sauf entente avec l'Employeur. La durée maximale totale sera cependant de **trois (3) semaines pour l'équipe de jour et deux (2) semaines pour l'équipe de soir** durant la période **du premier lundi du mois de mai au dernier vendredi du mois de septembre** de chaque année sauf entente avec l'Employeur. À cet égard, et une fois que tous auront choisi **deux (2) ou trois (3) semaines, selon le cas**, suivant l'ordre prévu et en fonction de l'ancienneté et des besoins des opérations, l'Employeur pourra permettre à ceux qui auraient encore des vacances, la prise des semaines restantes durant la période **du premier lundi du mois de mai au dernier vendredi du mois de septembre** de chaque année dans la mesure des disponibilités.

- 13.05 Les salariés indiqueront leur choix pour leurs vacances sur les listes fournies par l'Employeur du 1er au 30 **mars** de l'année en cours. Toute vacances à une date autre que celle choisie ou à être choisie sur cette liste ne sera accordée que sur entente mutuelle entre l'Employeur et le salarié. Les employés ayant le plus d'ancienneté devront rapidement faire connaître leur choix afin de permettre à tous de choisir avant le 30 **mars**, à défaut ceux-ci perdront leur priorité.

L'Employeur affichera le 15 **avril** de chaque année la cédule des vacances pour les salariés, cette cédule ne pourra être modifiée sauf par entente entre l'Employeur et le salarié.

- 13.06 Un salarié qui quitte volontairement son emploi recevra une paie de vacances calculée au taux stipulé à l'article 13.01 avec la paie de la semaine suivante.
- 13.07 Un salarié qui est congédié recevra cette paie de vacances avec sa dernière paie.
- 13.08 **L'Employeur doit payer à chacun de ses salariés une somme égale à la rémunération des congés annuels payés. La rémunération des congés annuels est calculée sur le montant du gain effectif brut de la période de paie au taux du pourcentage établi au présent article et ajoutée au salaire aux fins de déduction imposée par les lois fédérale et provinciale.**

Le salarié indique à l'Employeur les montants de la rémunération des congés annuels qu'il désire déposés dans le compte et à l'Institut bancaire désignés par celui-ci, et ce, à toutes les périodes de paie.

ARTICLE 14 – CONGÉS STATUTAIRES

- 14.01 Sujet aux autres dispositions de cet article, lorsqu'applicables, les congés statutaires suivants seront accordés et payés aux salariés, quel que soit le jour de la semaine ou tombe ce congé :
1. Le Jour de l'An
 2. **Le lendemain du jour de l'an**
 3. Le Vendredi saint
 4. Le lundi de Pâques
 5. **Fête des patriotes** (Fête de la Reine)

6. La Saint-Jean Baptiste
7. La Confédération
8. La fête du Travail
9. L'Action de grâces
10. Le jour du Souvenir
- 11. La veille de Noël**
12. Le jour de Noël
- 13. Le lendemain de Noël**
- 14. La veille du jour de l'an**

Sur chaque paie, l'Employeur crédite à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de jours fériés, une somme égale à sept pour cent (7 %) du salaire brut gagné au taux applicable durant cette période de paie. Lorsqu'un des salariés travaille un des congés susmentionnés, il recevra pour ce congé le même taux horaire que la fonction qu'il occupe cette journée-là majoré de cinquante pourcent (50%).

14.02 a) Congés mobiles

Un salarié qui a complété sa période de probation selon l'article 9.04 a droit à deux (2) congés flottants. Le salarié qui veut prendre une de ces journées flottantes le fera de façon non cumulative et devra demander la permission à son employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Cette demande ne sera pas refusée sans raison valable. Le congé non utilisé au cours de l'année sera payé à la fin de l'année. La journée prévue dans cet article est de neuf (9) heures.

b) Congés maladie ou obligations familiales

Un salarié a droit à deux (2) journées maladie. Ces journées couvriront les deux (2) congés payés prévus à la Loi sur les normes du travail, soit pour maladie ou obligation familiale. Ces congés seront payés par l'Employeur à la fin de l'année s'ils n'ont pas été pris. La journée prévue dans cet article est de neuf (9) heures.

14.03 Pour avoir droit au paiement d'un jour de fête ou congé statutaire, il est entendu qu'un salarié :

- a) Devra avoir complété sa période de probation, soit soixante (60) jours travaillés.
- b) Devra avoir travaillé dans les dix (10) jours précédant immédiatement ou suivant immédiatement le congé concerné, sauf pour les congés de Noël, du Jour de l'An et des congés annuels ou le salarié aura droit à ces congés s'il n'a pas été mis à pied avant le 31 octobre précédant le paiement de ces congés.
- c) Devra avoir travaillé la veille et le lendemain d'un congé si le salarié est cédulé pour travailler, sauf s'il est absent pour les raisons suivantes : décès dans la famille, maladie attestée d'un certificat médical, permission d'absence autorisée

par l'Employeur, mise à pied ou autre absence autorisée prévue à la convention collective.

- 14.04 Les dispositions du présent article, en ce qui concerne toutes les fêtes mentionnées, s'appliquent à la période de vingt-quatre (24) heures commençant avec l'équipe régulière de jour, le jour de la fête ou le jour observé, selon le cas.
- 14.05 Les congés seront payés la semaine suivant l'acquisition du droit à de tels congés sauf dans le cas des congés annuels qui seront payés en même temps que la première paie de vacances annuelles.
- 14.06 Aucun congé ne sera payé lorsqu'un salarié est absent lors d'un tel congé en raison d'accident de travail, de maladie et d'accident autre qu'accident de travail sauf dans le cas des congés annuels ces derniers étant régis par les dispositions des articles 14.03 et 14.05.

ARTICLE 15 – SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 15.01 a) L'Employeur convient d'accorder une grande importance à la santé et à la sécurité de ses salariés. Dans ce sens, il veillera à établir des mécanismes visant à protéger la santé des salariés et assurer la sécurité maximale au travail.
- b) De plus, l'Employeur s'engage à respecter toute loi, ou règlement, provincial ou fédéral visant à assurer la santé et la sécurité de ses salariés au travail.
- 15.02 Les parties conviennent de former un comité de sécurité comprenant deux (2) représentants des salariés désignés par les travailleurs et le Syndicat et un nombre égal de représentants nommés par l'Employeur. 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 règlements de l'Employeur et ceci, afin de maintenir des normes élevées de sécurité et de santé, afin de prévenir les blessures et les maladies industrielles.
- 15.03 a) L'Employeur doit fournir de l'eau potable facile d'accès aux salariés dans des contenants hygiéniques à l'abri de la poussière.
- b) Il doit aussi aménager ou assurer l'accès à 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 doivent être libres de tout outillage et équipement et maintenus propres par l'Employeur.
- c) L'Employeur maintiendra la salle à manger, les casiers vestimentaires et les fours à micro-ondes existants au bénéfice de ses employés.
- d) L'Employeur devra fournir les services de premiers soins et le service médical à ses salariés, en conformité avec la loi de la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**.

- 15.04 a) L'Employeur s'engage à maintenir les systèmes de ventilation (fan), et de chauffage à l'intérieur du garage.
- b) De plus, l'Employeur s'engage à étendre de l'abat-poussière au besoin.
- c) L'Employeur fournira aux salariés un endroit convenable pour stationner leur véhicule soit au Ciné-Parc où à l'avant de la carrière, et ce, sans frais.

15.05 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 aller-retour aux frais de l'Employeur pour recevoir un tel soin médical.

- 15.06 a) Le salarié doit rapporter immédiatement et sans délai à son contremaître tout accident ou blessure qu'il a subi.
- b) L'Employeur doit produire une réclamation à la **CNESST** pour tout événement avec perte de temps.
- c) Le salarié doit se procurer le formulaire d'assignation temporaire d'un travail auprès de l'Employeur, le présenter à son médecin et le rapporter à l'Employeur après sa visite chez le médecin.
- d) Le salarié devra se présenter au travail conformément à l'assignation temporaire approuvée par le médecin traitant et conforme au règlement de la **CNESST** au lieu désigné par l'Employeur.

15.07 Tout salarié appelé à exécuter un travail pouvant mettre en danger sa sécurité doit être accompagné d'un autre salarié, sauf s'il y a un contremaître ou un chef d'équipe disponible sur les lieux.

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

- 15.08 a) L'Employeur doit fournir gratuitement à ses salariés tout l'équipement sécuritaire dont ils ont besoin et notamment les gants, casques, les masques, les cartouches, les bouchons, lunettes de sécurité et couvre-tout à l'épreuve du feu (salopette) le tout selon la politique de l'Employeur actuellement en vigueur. Pour les employés affectés au fuel, l'Employeur fournira un couvre-tout adéquat et l'Employeur en fera l'entretien.
- b) L'Employeur paiera le coût d'une (1) paire de bottines de sécurité **d'une hauteur de huit (8) pouces et plus qui rencontrent les normes dûment approuvées (selon ACNOR 2-195-1970)** par année sur présentation d'une facture en tout temps durant l'année pour un montant total de **300.00\$** par salarié **à tout salarié qui a terminé sa période de probation prévue à**

l'article 9.04. Ce montant sera payable en un versement le jeudi suivant la présentation de la facture.

- c) Dans tous les cas, le salarié doit avoir l'autorisation du superviseur avant d'acheter une nouvelle paire de bottine.** L'Employeur paiera également une autre paire de bottine au montant prévu à l'alinéa b) du présent article sur présentation d'une seconde facture mais cet avantage ne sera octroyé uniquement qu'aux soudeurs, aux journaliers et journaliers spécialisés et aux mécaniciens millwright. **Cet avantage s'applique aussi aux salariés qui présentent une paire de bottines usée et qui ne respecte plus les normes en vigueur.**
- d)** L'Employeur doit fournir des appareils protecteurs contre le bruit, que les salariés doivent porter convenablement, lorsque l'intensité du bruit dépasse les normes acceptables.
- e)** Dans les cas d'intempéries, l'Employeur doit fournir les habits de pluie à tous les salariés assignés à un travail extérieur.
- f)** Le salarié devra se soumettre à tous les examens médicaux requis pour satisfaire aux exigences de la loi des mines et de l'Employeur. S'il s'agit de préembauche, le salarié qui a terminé sa période de probation sera rémunéré (si en dehors des heures) pour deux (2) heures au taux régulier à chaque visite exigée.

15.09 Lorsque l'Employeur est responsable d'une contravention aux lois provinciales et/ou municipales, l'Employeur 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.

15.10 Après un accident de travail, ou un accident autre qu'un accident de travail ou maladie, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler dans son emploi, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait en conformité avec la politique de l'Employeur.

15.11 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 informer l'Employeur immédiatement afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation sans délai.

15.12 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 l'Employeur, le chauffeur ou l'opérateur devra remettre un **ou des rapports tel que VAD** à l'Employeur et une copie de chacun de ces rapports devra être gardée par le salarié.

- 15.13 Tout retour au travail d'un salarié absent depuis plus de trois (3) jours ouvrables pour cause de maladie, accident, ou accident de travail, devra être appuyé au préalable par un certificat de retour au travail de son médecin.
- 15.14 Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre un 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.
- 15.15 L'employé est responsable de se protéger, de suivre les procédures en place et utiliser les équipements de protection personnelle fournis par l'Employeur. Il se doit de les utiliser en tout temps lorsqu'ils sont obligatoires aux endroits appropriés.

ARTICLE 16 – ABROGÉ

ARTICLE 17 – CONGÉS SPÉCIAUX

- 17.01 Tout salarié doit bénéficier de son plein salaire au taux régulier pour neuf (9) heures par jour dans les cas suivants :
1. Décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrables ou cédulés
 2. Décès du père, de la mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur : 3 jours ouvrables ou cédulés
 3. Décès du beau-frère, belle-sœur, grand-parent : 1 jour ouvrable ou cédulé
 4. 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 premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 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 journées, sans salaire.
 5. Lors du mariage du salarié : 1 jour de calendrier soit le jour du mariage ou la veille.
- 17.02 Aux fins de cet article et reconnaissance de la famille, le conjoint signifie les personnes:
- a) Qui sont mariées 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 an.

d) Pour définir la parenté prévue par l'article 17.01, les parties conviennent de respecter la définition du conjoint telle que citée ci-dessus.

- 17.03 Les jours de congés mentionnés à l'article 17.01 seront rémunérés au taux régulier de la classification régulière du salarié en autant que ces jours tombent une journée ouvrable ou cédulée.
- 17.04 Dans tous les cas d'absences ou de congés 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.
- 17.05 Pour chaque absence ou congé accordé en vertu de cet article, l'Employeur pourra exiger une pièce justificative (ex : découpage de journaux ou autre preuve acceptable).
- 17.06 Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues non fractionnable, sans salaire à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

ARTICLE 18 – TABLEAU D’AFFICHAGE

18.01 L'Employeur convient de laisser au Syndicat l'usage de tableaux d'affichage qui seront placés à un endroit sur lequel l'Employeur et le Syndicat se seront entendus, pourvu que l'usage de ces tableaux d'affichage soit limité à des avis relatifs aux affaires du Syndicat ou aux activités syndicales et qu'il ne soit pas diffamatoire à l'égard de l'Employeur. Ces tableaux seront payés par l'Employeur.

ARTICLE 19 – FRAIS DE TRANSPORT

- 19.01 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de l'Employeur.
- 19.02 Dans le cours de son travail pour l'Employeur, le temps et les frais de déplacement du salarié aller et retour entre l'établissement de l'Employeur et un endroit désigné par celui-ci seront à la charge de l'Employeur.
- 19.03 L'Employeur devra transporter ses salariés dans des véhicules convenables ; lorsque la température l'exige, ces véhicules devront être chauffés.
- 19.04 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.
- 19.05 Lorsqu'un salarié doit se déplacer à l'extérieur de la région de Montréal, sur les instructions de l'Employeur, pour une période de plus d'une journée, l'Employeur devra lui rembourser les dépenses raisonnables selon les circonstances et autorisées qu'il aura encourues durant ce voyage.

ARTICLE 20 – PERMIS D’ABSENCE SANS SOLDE

20.01 L’Employeur peut accorder une permission d’absence d’une durée maximale d’un (1) an à un de ses salariés pour des raisons légitimes, et un tel congé sera donné par écrit dont copie devra être transmise au Syndicat, tel que décrit à l’annexe «B». Toute personne absente avec une permission écrite continuera d’accumuler son ancienneté durant son absence, si son congé est employé aux fins pour lesquelles il a été accordé.

20.02 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 du Syndicat dans les règlements des cas concernant les relations ouvrières à l’intérieur et à l’extérieur de l’usine.

Ces congés seront accordés sans entraîner une perte d’ancienneté.

20.03 L’Employeur accordera un permis d’absence à un (1) membre du Syndicat qui est délégué pour assister à des conférences, conventions ou autres (Collège Canadien des Travailleurs). À la condition que l’Employeur en soit avisé par écrit au moins deux (2) semaines à l’avance.

ARTICLE 21 – OUTILS

21.01 a) L’Employeur paiera aux salariés qui ont terminé leur période de probation selon l’article 9.04 et qui utilisent leurs outils pour les fins de leur travail, une compensation annuelle s’établissant comme suit :

Soudeur B et C	160.00\$
Soudeur A	250.00\$
Mécanicien	250.00\$

Les montants indiqués ci-haut sont payables le premier jeudi de septembre de chaque année.

Pour être payé, le salarié devra justifier un inventaire d’outils satisfaisant pour chacune des classes de salariés et présenter un reçu pour que l’Employeur paie le montant indiqué.

Pour le salarié travaillant dans une de ces fonctions pendant une courte période de l’année (minimum de trois (3) mois consécutifs), la compensation annuelle sera de 50% du montant ci-dessus (Ex : soudeur **C**, la prime sera de **80,00\$**, soit 50% de **160,00\$**).

L’Employeur fournit, à compter du 1^{er} janvier 2025, un coffre d’outils complet pour les salariés millwrights et machinistes. Le coffre d’outils demeure la propriété de l’Employeur.

L'Employeur fournit, à compter du 1^{er} janvier 2025, les outils spécialisés pour les salariés mécaniciens. Les outils spécialisés demeurent la propriété de l'Employeur.

- b) L'Employeur s'engage à être responsable de la perte d'outils causée par le feu, à la condition qu'une liste contenant la description de ces outils soit remise à l'Employeur préalablement.
- c) L'Employeur s'engage à fournir les outils non réguliers pour le travail sur la grosse machinerie.

21.02 Livret de la convention

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

21.03 Un chef d'équipe peut être nommé par l'Employeur et celui-ci en avisera le Syndicat. À cet effet, une prime **de deux dollars (2,00\$)** l'heure est prévue. Sans modifier la pratique passée, il est entendu qu'il n'est pas un représentant de l'Employeur et que conséquemment il ne peut donner des mesures disciplinaires.

21.04 Prime d'équipe

Tout salarié affecté dans une équipe autre que la première recevra une prime horaire **de deux dollars (2,00\$)**. Les salariés en poste de remplacement devront conserver leur prime.

ARTICLE 22 – INTERPRÉTATION

- 22.01 a) Pour l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention collective, les parties conviennent que le texte français de la convention originale dûment signée seul prévaudra.
- b) Pour fins d'interprétation et d'application de la convention collective, les parties s'entendent que seul le texte original dûment signé et déposé, conformément aux Ministère du travail, seul prévaudra.

ARTICLE 23 – CORRESPONDANCE

23.01 Toute communication officielle entre l'Employeur et le Syndicat devra se faire par écrit, par fax, par courrier électronique ou par courrier recommandé.

ARTICLE 24 – REER

24.01 L'Employeur versera **deux dollars et vingt-cinq (2,25 \$)** l'heure travaillée dans le REER collectif des employés. Pour les nouveaux salariés, l'Employeur versera le montant ci-haut mentionné dans le REER lorsque le ou les salariés auront terminé leur période de

probation.

24.02 Dès que possible lorsqu'un salarié a fini sa période de probation, l'Employeur s'assurera de lui remettre tous les documents en lien avec le REER collectif, le tout rétroactif à leur date de fin de probation.

ARTICLE 25 - PERMIS DE CONDUIRE

Dans l'éventualité où un salarié ayant besoin d'un permis de conduire dans ses fonctions perd son permis de conduire en vertu de toutes dispositions du *Code de sécurité routière*, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Que le salarié sera suspendu de ses fonctions pour la durée de la perte de son permis de conduire tout en accumulant et conservant son ancienneté pendant une période n'excédant dix-huit (18) mois s'il a cinq (5) ans et plus d'ancienneté et douze (12) mois s'il a moins de cinq ans d'ancienneté;
2. Que le salarié ne pourra pas utiliser son droit de déplacement prévu à la présente convention;
3. Que si l'Employeur procède à l'embauche de nouveau personnel pour une nouvelle fonction ou une fonction laissée vacante au sein de l'unité de négociation, l'Employeur offrira cette fonction au salarié suspendu à la condition qu'il puisse accomplir le travail selon l'article 9.08.
4. Après une période de suspension n'excédant pas dix-huit (18) mois, si l'employé a cinq (5) ans et plus d'ancienneté et douze (12) mois s'il a moins de cinq (5) ans d'ancienneté, le salarié réintégrera sa fonction originale.
5. Un salarié qui omet d'informer l'Employeur qu'il a perdu son permis de conduire, et ce, pour quelque motif que ce soit, perd son ancienneté et son emploi.

ARTICLE 26 - REPAS

Si un salarié travaille treize heures et plus consécutives, l'Employeur s'engage à lui fournir un repas. À défaut de fournir tel repas, l'indemnité ci-dessous mentionnée s'appliquera :

- **20,00 \$** pour la durée de la convention.

ARTICLE 27 - PLAN DE RELÈVE

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il est avantageux de favoriser la formation et la progression à l'intérieur des familles de fonctions, le tout afin de prévoir une relève pour les postes clefs et de promouvoir une plus grande mobilité du personnel interne. Les opportunités de formation seront affichées conformément à l'article 9.17 a) et b).

Si l'Employeur décide de faire ou d'accorder une formation plus spécialisée, afin de permettre une progression, elle sera accordée au candidat le plus qualifié et apte à réussir cette formation et occuper éventuellement le poste et à qualifications égales et aptitudes égales, le plus ancien

sera favorisé. Il est entendu que si telle opportunité de formation existe et dans le but de choisir la personne à qui elle sera offerte, elle pourra être sujette à des tests d'aptitude faits par une firme externe et l'Employeur s'engage dans un tel cas, à rendre ces résultats accessibles au Syndicat qui s'engage en contrepartie à en assurer la confidentialité. Le salarié qui a vingt (20) ans et plus d'ancienneté et qui travaille déjà sur un poste régulier et non sujet à mise à pied ou perte d'emploi, ne pourra se prévaloir de la clause 9.17 a).

Un salarié ayant été formé ne peut se prévaloir de sa formation tant qu'il n'a pas obtenu un poste régulier comme le stipule l'article 9.17.

ARTICLE 28 - ASSURANCE

- a) Nonobstant l'article 16 de la convention collective, à partir du **1^{er} jour du mois suivant un délai de 3 mois de la signature de la convention collective**, le plan d'assurance groupe sera modifié et l'Employeur assumera le coût du plan d'assurance groupe suivant les pourcentages ci-après indiqués :

Assurance vie :	100%
Assurance salaire prolongée :	100%
Assurance santé :	100% (franchise annuelle de 20.00\$)
Assurance soins paramédicaux :	100%
 Plan dentaire :	 50%

- b) Les indemnités d'assurances seront :

Assurance vie :	50,000\$
Assurance salaire prolongée :	À compter de la 18 ^e semaine d'invalidité
Maximum intégré aux régimes gouvernementaux :	3,000\$/mois

Frais paramédicaux : **90% remboursé jusqu'à un maximum de 500.00\$ par professionnel.**

- c) L'assurance salaire prolongée sera maintenue en vigueur même si le salarié est en période de mise à pied. Le salarié qui deviendrait malade durant une mise à pied sera rémunéré par l'assurance salaire à partir de la date prévue pour le retour au travail du salarié.
- d) L'Employeur devra s'assurer que tout employé qui a fini sa période de probation cotise au plan d'assurance groupe.

L'Employeur accepte de discuter avec le syndicat de toute proposition permettant une réduction de coût avec minimalement le même niveau de bénéfices.

- e) **Les dispositions de l'article 7 ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur.**

ARTICLE 29 – GRÈVE ET LOCK-OUT

29.01 Pendant la durée de cette convention, le Syndicat, 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, l'Employeur ne causera ni ne fera aucun « lock-out ».

29.02 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 30 – DURÉE DE LA CONVENTION

30.01 Cette convention entrera en vigueur le 27 avril **2024** et demeurera en force jusqu'au 26 avril **2028** à minuit.

30.02 Les parties conviennent que les conditions de cette convention demeureront en vigueur durant les négociations en vue de son renouvellement ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre partie de son droit à la grève ou au lock-out.

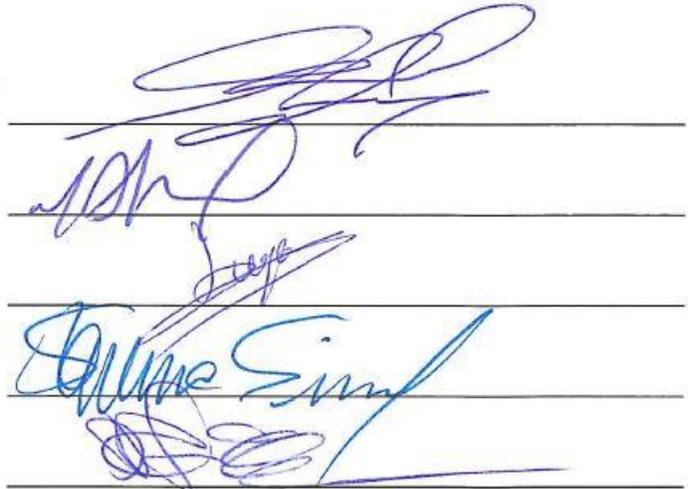
En foi de quoi, chacune des parties par l'entremise de ses représentants dûment autorisés à apposer sa signature à cette convention,

Signé à St-Eustache le 15^e jour du mois de mai 2024.

**UNION INTERNATIONALE DES
OPÉRATEURS-INGÉNIEURS
Local 905**

**LAFARGE CANADA INC.
Usine de St-Eustache**

The image shows four handwritten signatures in blue ink, stacked vertically on a set of four horizontal lines. The signatures are cursive and vary in complexity, representing the authorized representatives of the Union Internationale des Opérateurs-Ingénieurs Local 905.

The image shows four handwritten signatures in blue ink, stacked vertically on a set of four horizontal lines. The signatures are cursive and vary in complexity, representing the authorized representatives of Lafarge Canada Inc. Usine de St-Eustache.

ANNEXE « A »

Fonction	2024	2025	2026	2027
	3%	3%	3%	3%
Chauffeur - camion hors-route ²	33,65 \$	34,66 \$	35,70 \$	36,77 \$
Doseur – asphalte	34,74 \$	35,78 \$	36,86 \$	37,96 \$
Apprenti doseur – asphalte*	30,43 \$	31,34 \$	32,28 \$	33,25 \$
Électricien ³	34,13 \$	35,15 \$	36,21 \$	37,29 \$
Journalier	30,43 \$	31,34 \$	32,28 \$	33,25 \$
Journalier spécialisé	31,63 \$	32,58 \$	33,56 \$	34,56 \$
Machiniste ³	36,94 \$	38,04 \$	39,18 \$	40,36 \$
Mécanicien - Classe A	34,99 \$	36,04 \$	37,12 \$	38,24 \$
Mécanicien - Classe B	34,08 \$	35,10 \$	36,15 \$	37,23 \$
Mécanicien - Classe C	32,23 \$	33,20 \$	34,19 \$	35,22 \$
Maintenance spécialisée ²	32,23 \$	33,20 \$	34,19 \$	35,22 \$
Opérateur de concasseur ³	33,78 \$	34,79 \$	35,84 \$	36,91 \$
Opérateur de grue ³	33,65 \$	34,66 \$	35,70 \$	36,77 \$
Opérateur de chargeuse – brute ²	34,86 \$	35,91 \$	36,98 \$	38,09 \$
Opérateur de chargeuse - pierre concassée ²	34,35 \$	35,38 \$	36,44 \$	37,53 \$
Soudeur - Classe A	34,49 \$	35,52 \$	36,59 \$	37,69 \$
Soudeur - CI B (concasseur)	33,29 \$	34,29 \$	35,32 \$	36,38 \$
Soudeur – Classe C	31,90 \$	32,86 \$	33,85 \$	34,86 \$
Soudeur mécanicien (millwright) ³	35,59 \$	36,66 \$	37,76 \$	38,89 \$

* Après une période dûment travaillée de douze mois, le salaire de l'apprenti doseur – asphalte sera majoré au niveau de celui du journalier spécialisé.

ANNEXE « B »
CONGÉ SANS SOLDE

DEMANDE

Nom du salarié _____	Numéro de matricule _____	
Établissement _____	Département _____	Classification _____
Période visée par la demande de congé sans solde Du : _____ Au : _____		
Raison justifiant la période d'absence Motif : _____ _____ _____		
Date de la demande ____/____/____	Signature _____	

AUTORISATION

Demande autorisée : <input type="checkbox"/>	Demande refusée : <input type="checkbox"/>
Période Du : _____ Au : _____	
Date de la décision ____/____/____	Signature autorisée _____ Titre _____

c.c. Représentant syndical
Service des ressources humaines