

CONVENTION COLLECTIVE

De Juin 2025 à Juin 2029

ENTRE

CONSTRUCTION DJL INC.

4297, boul. Saint-Elzéar Est
Laval (Québec)
H7E 4P2

11211, boul. Métropolitain Est
Montréal-Est (Québec)
H1B 1A3



ci-après appelée
« LA COMPAGNIE »

ET

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

5325 rue Jean-Talon Est
Bureau 204
Montréal (Québec)
H1S 1L4



ci-après appelée
« L'UNION »
(Ce nom est pertinent pour
toute la convention)

Affiliée à la F.A.T. – C.O.I. – F.C.T

TABLE DES MATIERES

Article 1.	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
Article 2.	BUTS DE LA CONVENTION	5
Article 3.	RÉGIME SYNDICAL	5
Article 4.	DROIT DE GÉRANCE	7
Article 5.	REPRÉSENTATION SYNDICALE	7
Article 6.	PRATIQUES INTERDITES.....	9
Article 7.	PROCÉDURE DES GRIEFS	10
Article 8.	ARBITRAGE.....	12
Article 9.	ANCIENNETÉ.....	13
Article 10.	PROMOTION, MISE A PIED, RAPPEL	16
Article 11.	PERMIS D'ABSENCE	20
Article 12.	MODE DE PAIEMENT	21
Article 13.	HORAIRE DE TRAVAIL	22
Article 14.	PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS	23
Article 15.	SALAIRES	25
Article 16.	SURTEMPS	26
Article 17.	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE.....	28
Article 18.	PRIMES	29
Article 19.	JOURS FÉRIÉS	30
Article 20.	CONGÉS SPÉCIAUX.....	31
Article 21.	VACANCES.....	33
Article 22.	AVANTAGES SOCIAUX	35
Article 23.	TRANSPORT	36
Article 24.	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	37
Article 25.	TABLEAU D’AFFICHAGE	40
Article 26.	GRÈVE ET LOCKOUT	41
Article 27.	COMMUNICATION ET CORRESPONDANCE.....	41
Article 28.	DIVERS.....	42
Article 29.	CONVENTION.....	45
ANNEXE A.....		48
ANNEXE B.....		49

LETTRE D'ENTENTE # 1	50
LETTRE D'ENTENTE # 3	51
LETTRE D'ENTENTE # 5	52
LETTRE D'ENTENTE # 6	53

Article 1. **RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

1.01 Reconnaissance

La Compagnie reconnaît l'Union Internationale des Opérateurs-Ingénieurs - Local 905 comme le seul agent négociateur des salariés qui sont à l'emploi ou qui ont des droits d'ancienneté chez Construction DJL Inc., aux établissements suivants de la Compagnie:

- 4297, boul. St-Elzéar Est
Laval, (Québec) H7E 4P2
- 11 211, boul. Métropolitain Est
Montréal-Est (Québec) H1B 1A3

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 qualité;
- h) Les commissionnaires;
- i) Les employés dont les conditions de travail sont régies par la Loi de relations de travail dans l'industrie de la construction ou toute autre loi provinciale ou fédérale, ou par la réglementation en vertu de ces lois;
- j) Tous les salariés exclus par le certificat d'accréditation décerné par le Ministère du travail du Québec en date du 1^{er} mai 1984.

1.03 Interprétation

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartiendra au Commissaire-Enquêteur de la Commission des relations du travail du Québec 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

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.

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

Le salarié visé par la présente convention doit, comme condition du maintien de son 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

La Compagnie doit, à l'engagement de tout nouveau salarié:

- 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.

3.04 Contribution obligatoire

Tous les salariés couverts par 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 y compris les salariés d'agence, le montant des frais d'initiation, des arrérages s'il y a lieu, et des cotisations syndicales hebdomadaires et ce, dès l'embauche. La cotisation est prélevée hebdomadairement et celle-ci est envoyée mensuellement à l'union.
- b) Si aucun salaire suffisant n'est dû à un salarié au moment d'une déduction, suite à une absence résultant d'une mise à pied, d'une maladie ou d'un accident de travail ou non, ou toute autre absence sans paie, aucune déduction n'est faite à ce moment. Au retour au travail du salarié, à la demande de l'Union, la Compagnie procèdera à la déduction de la cotisation syndicale comme suit : Pour demeurer en règle avec l'Union, le salarié absent pour les raisons mentionnées ci-haut devra payer 12.25\$ par mois d'absence.

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 905, cela accompagné d'une liste indiquant les nom et 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 indemnifiera 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

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

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

- a) L'Union peut désigner un chef délégué et des délégués de groupe comme membre des comités.
- b) Seuls les salariés réguliers couverts par cette convention et ayant complété au moins deux (2) ans d'ancienneté pour la Compagnie seront éligibles à servir comme délégués de l'Union.
- c) Aux fins du paragraphe a), la Compagnie et l'Union conviennent de diviser les salariés en quatre (4) groupes, à savoir:
 - Groupe 1: Atelier mécanique
 - Groupe 2: Production (usines de Montréal-Est et de Laval)
 - Groupe 3: Carrière
 - Groupe 4: Usine de blocs

5.02 Comité de négociation

L'Union nommera ou désignera un comité de négociation formé de quatre (4) salariés réguliers, qui la représentera lors du renouvellement de la convention collective de travail. Il est entendu entre les parties qu'un représentant de l'Union devra agir comme représentant officiel des salariés.

5.03 Comité de santé et de sécurité

Les parties conviennent que, minimalement, la présence du chef délégué est obligatoire aux comités de sécurité existants. Au besoin, le représentant de l'Union, ainsi qu'un des délégués de l'Union pourront y participer.

Le procès-verbal de chacune de ces réunions est envoyé à chacun des membres dudit comité, ainsi qu'une copie au bureau de l'Union.

5.04 Comité de relations de travail (CRT)

Un comité de relations de travail, formé de représentants de la Compagnie et de quatre (4) délégués de l'Union, accompagnés d'un permanent de l'Union, se rencontrera à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans le but de promouvoir les communications et la collaboration par l'étude conjointe de tous les problèmes d'intérêt commun, y compris les griefs. La revue des priorités de la Compagnie en matière de santé et de sécurité s'effectuera lors du premier CRT de l'année.

5.05 Avis

- a) L'Union avisera la Compagnie par écrit des noms des délégués et des groupes qu'ils représentent, ainsi que des noms des membres de chaque comité et de tout changement qui pourrait se produire parmi ces officiels. A défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.
- b) De même, la Compagnie avisera l'Union par écrit du nom des contremaîtres, ou tout autre représentant ainsi que de tout changement.

5.06 Rémunération

Il est entendu que chaque délégué doit exécuter son travail régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire qu'un membre d'un des comités assiste à une réunion avec les représentants de la Compagnie et ce, durant les heures de travail, il ne quittera pas son travail avant d'en avoir obtenu la permission de son supérieur. A ces conditions et dans ces circonstances, la Compagnie convient que les membres des comités de négociation, de santé et sécurité ou de relations de travail ne subiront pas de perte de salaire. De plus chaque membre du comité de préparation de négociation aura huit (8) heures payées pour la préparation de la convention collective.

5.07 Accès aux installations

En tout temps quand les salariés couverts par cette convention sont au travail, un représentant officiel de l'Union Internationale des Opérateurs-Ingénieurs - Local 905 sera autorisé à circuler sur les installations de la Compagnie afin d'enquêter, de traiter des griefs et/ou afin de négocier avec la Compagnie. Pour ce faire, le représentant officiel devra informer de sa visite avec un représentant de la Compagnie dans le but de minimiser les impacts sur les opérations. Lors de son arrivée, il devra informer un représentant de la Compagnie de sa présence avant de pouvoir circuler sur le site.

5.08 Élection de délégués

La Compagnie collaborera avec les délégués d'Union afin que puisse se tenir des élections sur les lieux de travail avant le début du quart du travail et à la fin du quart du travail pour le remplacement d'un délégué, suite à une démission.

5.09 Libérations syndicales

Pour fin d'application des articles 5.01 à 5.08, les parties s'entendent sur le principe que les libérations ne doivent pas causer d'entrave majeure aux opérations. Toute demande de libération d'une durée supérieure à 2 heures doit être présentée par écrit au superviseur pour approbation, avec un préavis minimal de 48 heures.

Article 6. PRATIQUES INTERDITES

6.01 Activité syndicale

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 Sollicitation des membres

L'Union convient 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 obtenue au préalable la permission de la Compagnie.

6.03 Droit individuel

L'article 6.02 ne sera pas prise dans le sens de restreindre ou de contrecarrer le droit individuel des salariés de converser librement durant les périodes de repos, ou de repas ou en dehors des heures de travail.

6.04 Harcèlement en milieu de travail

Conformément à la politique d'Eurovia en matière de harcèlement au travail, la Compagnie et l'Union s'engagent à collaborer activement pour offrir et maintenir un milieu de travail harmonieux exempt de toute forme de harcèlement et de promouvoir le respect des individus afin de protéger leur dignité et leur intégrité physique et psychologique.

Le harcèlement, sous toutes ses formes, est un comportement inacceptable, formellement prohibé et n'est pas toléré par la direction. Toute situation de harcèlement sera fermement sanctionnée par des mesures correctives appropriées, pouvant mener au congédiement.

Article 7. PROCÉDURE DES GRIEFS

7.01 Définition

Un grief est une mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Les parties reconnaissent l'importance de régler les griefs dans le plus bref délai possible.

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 la Compagnie dans les vingt (20) 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, avant d'être soumis par écrit, le grief devra faire l'objet de discussions entre les parties 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 vingt (20) jours ouvrables est compté depuis l'expiration des deux (2) jours ouvrables qu'a la Compagnie pour rendre sa décision sur le grief.
- c) Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de 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 la Compagnie ou le délai prévu pour rendre la décision, la Compagnie ou l'Union peut demander une réunion avec le « comité de relations de travail » et un permanent de l'Union.

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 la Compagnie 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.

7.07

Mesure disciplinaire

- a) Lorsque la Compagnie décide d'imposer une mesure disciplinaire écrite et contresignée à un salarié, le salarié devra être accompagné d'un délégué syndical, à moins que le salarié refuse d'être accompagné d'un délégué.

- b) Le dossier disciplinaire du salarié est strictement confidentiel. Cependant, à la demande expresse de ce salarié ou de l'Union, et dans un délai de quinze (15) jours, tel dossier peut être porté à leur connaissance.
- c) Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnée dans le dossier d'un salarié s'efface au bout de neuf (9) mois de calendrier et ne peut être invoqué contre ce salarié. Cependant, si le salarié a été l'objet d'un autre avis de même nature, ledit avis s'effacera qu'après 12 mois de calendrier de la présentation de l'avis au salarié. Le temps passé en maladie ne compte pas dans le calcul de ce délai. La Compagnie ou le représentant de la Compagnie devra transmettre une copie au bureau de l'Union.
- d) Les cas de récidive seront discutés entre l'Union et la Compagnie lors d'un comité de relations de travail.

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. À 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 parts égales 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 trente (30) 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 travaillés. Ce délai ne pourra être prolongé sans le consentement des parties.

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. Cette liste d'ancienneté sera expédiée à l'Union tous les 30 septembre de chaque année. 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 soit 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 quitte volontairement l'emploi de la Compagnie.
- b) S'il est congédié pour juste cause, à moins que ce congédiement ne soit renversé par le recours à la procédure de griefs
- c) S'il a été mis à pied pour une période dépassant le nombre de mois indiqués à l'article 9.03 a).
- d) S'il est absent sans permission trois (3) jours ouvrables et consécutifs sans raison valable.
- e) S'il n'avise pas la Compagnie dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de son intention de retourner au travail lorsqu'il est rappelé au travail à la suite d'une mise à pied. Si aucune réponse du salarié suivant les cinq (5) jours ouvrables, un rappel lui sera personnellement envoyé, soit par messenger d'une firme reconnue, soit par lettre recommandée à sa dernière adresse connue dans les registres de la Compagnie. S'il ne retourne pas au travail dans les cinq (5) jours de la date de la réception de l'avis de rappel.
- f) 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.

- g) 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.
- h) Dans les deux cas précédemment cités, le salarié verra son emploi terminé s'il a travaillé à un autre endroit durant cette période d'absence.

9.08

Reconnaissance des acquis hors accréditation

Dans le cas d'un transfert d'un salarié en provenance d'une autre entité d'Eurovia ou de l'une des filiales du groupe Vinci, les années de service au sein du Groupe seront reconnues pour fins de calculs des avantages salariés (vacances et admissibilité au régime de retraite). Les années de service à l'intérieur de l'unité de négociation sera utilisée pour fins d'application de tous les articles où l'ancienneté confère des droits de priorité (probation, affichage de poste, affectation pour le temps supplémentaire, rappel).

Article 10. PROMOTION, MISE A PIED, RAPPEL

10.01

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 dix (10) jours ouvrables afin que tous les salariés intéressés aient la chance de poser par écrit leur candidature à une telle fonction. Au moment de l'affichage, la Compagnie indiquera au babillard les principales tâches à accomplir et les exigences spécifiques requises pour se qualifier. De plus, elle remettra au délégué une copie de l'affichage et en fera parvenir une copie au représentant syndical. Les employés en maladie ou en accident de travail pourront postuler sur un maximum d'un affichage durant une période de un (1) an suivant le premier jour de leur absence à l'intérieur du délai de dix (10) jours ouvrables de l'affichage. Si cet employé obtient le poste, la Compagnie appliquera les principes de l'article 10.10 afin de le combler de façon temporaire.
- b) La Compagnie pourra en tout temps remplacer de façon temporaire les fonctions vacantes permanentes 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 suivant la fermeture de la période d'affichage.

- 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 une période d'essai et de familiarisation d'une durée maximum de dix (10) jours ouvrables dans sa nouvelle fonction. S'il ne peut accomplir le travail dans ledit délai, il réintégrera sa fonction précédente de même que si le salarié décide de retourner dans son ancienne fonction, il pourra le faire dans le même délai. Une période supplémentaire de formation à la tâche pourra être ajoutée sur entente entre l'Union et la Compagnie.
- 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.
- f) Le salarié choisi à la suite d'un affichage ne pourra poser sa candidature à une autre promotion avant un délai de six (6) mois de calendrier travaillé. Pour la fonction de doseur usine d'asphalte, ce délai sera de un (1) an de calendrier travaillé.

10.02

Mise à pied temporaire

- a) Pour les fins de mise à pied, la Compagnie et l'Union conviennent de reconnaître à l'intérieur de l'unité de négociation quatre (4) groupes de salariés, soit:
 - Groupe 1: Atelier mécanique
 - Groupe 2: Production (usines de Montréal-Est et de Laval)
 - Groupe 3: Carrière
 - Groupe 4: Usine de blocs
- b) Si la Compagnie doit réduire son personnel dans une fonction donnée suite à un manque de travail, elle mettra d'abord à pied 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, qui sont sur place, qui puissent effectuer le travail et pourvu que les opérations puissent se poursuivre.
- c) Lors de la mise à pied pour la période hivernale, la Compagnie remettra la cessation d'emploi en même temps que le dernier talon de chèque de paie.

10.03 Droit de déplacement

Si un salarié est mis à pied pour une période de moins d'une semaine, il aura droit, à sa demande, lors de la prochaine journée régulière de travail de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans son groupe à la condition qu'il puisse accomplir le travail.

Si un salarié est mis à pied pour une période prévisible d'une semaine ou plus, il aura droit, à sa demande, de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans l'unité de négociation à la condition qu'il puisse accomplir le travail

10.04 Préavis

- a) Dans les cas de mise à pied pour une semaine et plus, la Compagnie avisera verbalement 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.

10.05 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 possible de réouverture du ou des départements concernés.

10.06 Rappel

Pour les groupes Atelier mécanique et Usine de blocs, lors du rappel des salariés mis à pied, la Compagnie réembauchera d'abord le salarié ayant le plus d'ancienneté du groupe qui peut accomplir le travail. Advenant une réouverture dans sa fonction, le salarié devra la réintégrer.

Pour le groupe Carrière, lors du rappel des salariés mis à pied, la Compagnie appellera le salarié ayant le plus d'ancienneté du groupe qui peut accomplir le travail sauf pour les postes de métiers spécialisés suivants : mécanicien de machinerie fixe; apprenti mécanicien de machinerie fixe; soudeur-millwright; soudeur; opérateur de concasseur secondaire. Pour ces postes de métiers spécialisés, le salarié qui occupait la fonction au moment de la mise à pied sera rappelé en priorité, par ancienneté du groupe, et capable d'accomplir le travail immédiatement. Pour les réparations d'usine en période d'arrêt de production (« shutdown »), l'opérateur

de concasseur secondaire sera cédulé en premier et ensuite, l'ancienneté du groupe prévaudra.

Pour le groupe Production (usines de Montréal-Est, et de Laval), lors du rappel des salariés mis à pied, la Compagnie rappellera le doseur d'usine d'asphalte 1^{ère} classe, et ensuite le salarié ayant le plus d'ancienneté du groupe qui peut accomplir le travail. Advenant une réouverture des opérations de son site, le salarié doit retourner à son site.

Pour les réparations d'usine en période d'arrêt de production (« shutdown »), le rappel s'effectuera dans l'ordre de priorité suivant :

- 1) le doseur d'usine d'asphalte 1^{ère} classe du site sera cédulé en premier;
- 2) le salarié ayant le plus d'ancienneté du site et qui peut accomplir le travail;
- 3) le salarié ayant le plus d'ancienneté du groupe et qui peut accomplir le travail;
- 4) l'ancienneté générale

10.07 Transfert médical

Tout salarié qui, de l'avis de son médecin traitant ou de famille et de celui du médecin de la compagnie, devrait, pour sa santé, changer de milieu de travail pourra se prévaloir de la clause de mise à pied à la condition d'une entente mutuelle entre les parties relativement au poste où tel salarié peut déplacer.

10.08 Remplacement de vacances

Lorsque la Compagnie devra pour combler un poste laissé vacant dû à une prise de vacances annuelles, la priorité sera accordée selon l'ordre suivant:

- 1) Le journalier du groupe capable d'effectuer le travail de remplacement immédiatement et détenant plus d'ancienneté que le détenteur de ce poste sur l'autre quart de travail ;
- 2) Le détenteur du poste à remplacer, sur un autre quart de travail, et détenant le plus d'ancienneté.

10.09 Remplacement temporaire

Au plus tard le deuxième lundi du mois d'avril de chaque année, la Compagnie affichera le registre de poste « remplacement

temporaire » afin que les salariés inscrivent leur intérêt pour les postes. L'affichage sera d'une durée de dix (10) jours ouvrables.

Lorsque la Compagnie devra procéder au remplacement d'un poste laissé vacant pour suite d'un arrêt maladie ou accident de travail d'une durée de plus de 6 semaines consécutives, le poste sera comblé au sein d'un même groupe en utilisant le registre de poste, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1) Le salarié du groupe capable d'effectuer le travail immédiatement;
- 2) L'ancienneté générale capable d'effectuer le travail immédiatement.

Si le salarié inscrit au registre refuse le poste, il sera retiré de la liste de remplacement temporaire. Si n'y a aucun nom sur le registre de poste, le poste sera comblé par un journalier capable d'effectuer immédiatement le travail, par ancienneté. Le fait de combler temporairement un poste ne pourra occasionner plus d'un mouvement de personnel. Le poste laissé vacant par la personne choisie pour le poste de remplacement temporaire sera automatiquement comblé par le journalier capable d'effectuer le travail immédiatement, par ancienneté.

Le remplacement temporaire par une personne capable d'effectuer le travail ne devra causer aucune entrave aux opérations.

Article 11. PERMIS D'ABSENCE

11.01 Délégué et chef délégué

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

11.02 Chef délégué

- a) La Compagnie convient d'accorder au chef délégué de l'Union un congé sans solde d'une journée par semaine afin de lui permettre de s'occuper de sa fonction syndicale, soit le bien-être des salariés de la Compagnie.

- b) Ce congé sera accordé sur demande du chef délégué seulement, qui doit être faite vingt-quatre (24) heures avant le début du congé.
- c) Il est entendu que le chef délégué ne pourra, lors de ce congé, circuler sur la propriété de la Compagnie ou rencontrer des salariés qui sont dans leurs heures de travail, sauf avec la permission du responsable des opérations.

11.03 Congrès

La Compagnie accordera un permis d'absence sans solde aux membres de l'Union qui sont délégués pour assister à des conférences, conventions ou autres (Collège Canadien des Travailleurs) à condition que le nombre total des salariés absents, pour ces raisons, en même temps ne dépasse pas trois (3) et que la Compagnie soit avisée par écrit au moins une (1) semaine à l'avance.

11.04 Salarié

La Compagnie, après entente mutuelle entre les parties, pourra accorder une permission d'absence sans solde pouvant durer jusqu'à douze (12) mois à un des 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 écrite seulement continuera d'accumuler son ancienneté pour la durée de son absence si son congé est employé aux fins pour lesquelles il a été accordé.

Tel que le prévoit la Loi sur les Normes du travail, un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux *régi par le Code des professions (chapitre C-26)*, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.

Article 12. MODE DE PAIEMENT

12.01 Remise

- a) Le salaire est payable en entier, par dépôt direct dans un compte bancaire d'une institution financière au plus tard le jeudi de chaque semaine.

12.02

Détail du paiement

- a) La Compagnie doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie 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 accumulé.
- b) Au choix du salarié, le bulletin de paie sera transmis de façon électronique ou envoyé par la poste.

Article 13. HORAIRE DE TRAVAIL

13.01 Heures normales de travail

Les heures normales de travail sont de quarante (40) heures par semaine, à raison de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement.

13.02 Horaire général

Pour tous les salariés, l'heure de début du quart de travail sera entre 05h00 et 09h00; le 2^{ème} quart de travail débutera de 13h45 à 18h00 ; le 3^{ème} quart débutera entre 21h00 et 00h00.

13.03 Principes généraux

De façon générale, la Compagnie maintiendra un horaire stable pour ses salariés. Tout comme c'est les cas présentement, les

postes de service à la clientèle (ex: opérateur de chargeur, opérateur d'usine d'asphalte, opérateur de bulldozer) seront sujets à une variabilité d'horaire en période de fortes activités dans un but de permettre de rencontrer les besoins de nos clients. Cette variabilité d'horaire nécessitera généralement qu'un salarié débute son quart de travail plus tôt que son horaire régulier.

Lorsqu'un salarié sera requis de débiter son quart de travail plus tôt afin de rencontrer les besoins des clients, ce temps sera considéré comme du temps supplémentaire et son quart de travail se terminera selon son horaire régulier.

13.04 Mauvaise température

Pour cause de mauvaise température, le salarié devra lui-même appeler son contremaître avant de se rendre à son travail. À défaut de réponse, le salarié se présentera et la Compagnie devra lui payer quatre (4) heures et lui assigner du travail.

13.05 Changement de quart

Il est convenu que tout transfert du troisième (3^{ème}) quart au deuxième (2^{ème}) quart ou du deuxième (2^{ème}) quart au premier (1^{er}) quart sera fait en respectant l'ancienneté, à moins que le salarié ne préfère demeurer sur son quart actuel.

13.06 Garantie de travail

Aucune des clauses de la présente convention ne constitue une garantie de travail. Cependant, la Compagnie devra faire l'effort de regarder s'il y a du travail disponible pour permettre à l'employé, selon son ancienneté, de compléter son quarante (40) heures.

13.07 Horaire Indicatif

En référence aux articles 13 et 14, les horaires de travail, les heures de départ ainsi que les périodes de repas sont indicatives et peuvent être modifiées selon les besoins de production de la Compagnie ou pour réduire le surtemps.

Article 14. PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

14.01 Tout salarié a droit à une demi-heure (1/2) de repas non rémunérée, selon les horaires suivants :

- a) 1^{er} quart:
 - De 10h30 à 14h00 pour tous les salariés.
- b) 2^{ème} quart:
 - De 18h00 à 20h00 pour tous les salariés.
- c) 3^{ème} quart:
 - De 00h00 à 2h00 pour tous les salariés.

Ces dispositions peuvent être modifiées sur entente entre la Compagnie et le salarié.

14.02 Période de repas payée

Si un salarié, à la demande de la Compagnie, est appelé à exécuter du travail pendant sa période de repas; cette période lui sera payée, et il lui sera alors permis de prendre quelques minutes ultérieurement, quand c'est possible, pour prendre son repas. Si le salarié ne peut reprendre sa pause repas de 30 minutes il aura alors droit à 30 minutes de repas payé au taux applicable à la fin de son quart de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas tenu de prendre sa pause sur les lieux de travail.

14.03 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.

14.04 Repos additionnel

Le salarié qui exécutera au moins onze (11) heures de travail au cours d'une journée, bénéficiera d'une troisième période de repos payée de quinze (15) minutes. Cette période de repos pourra être prise entre la 9^{ième} et la 11^{ième} heure de travail. Si le salarié ne prend pas sa 3^{ième} période de repos, il lui sera ajouté quinze (15) minutes sur sa carte de poinçon.

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 les jours fériés. De plus, pour l'application de l'article 14.05, le samedi, dimanche et les jours fériés, le salarié

bénéficiera d'une troisième période de repos de 15 minutes payée s'il travaille au moins dix (10) heures consécutives dans une journée.

14.06 Livraison urgente

Pour les chauffeurs affectés au transport d'asphalte, de blocs de béton et de pierres concassées, toutes les périodes de repos et de repas ne peuvent être prises que lorsque leur marchandise est livrée.

14.07 Période de sommeil

Dans les 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 faite dans le dossier du salarié. Son temps lui sera payé à compter de son arrivée au travail. Cette période de repos peut être modifiée sur entente entre la Compagnie et le salarié.

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", durant la période de probation
- A 90% du taux horaire de sa fonction apparaissant à l'annexe "A", si le salarié a terminé sa période de probation et possède moins d'un an d'ancienneté.

À l'exclusion des salariés d'expérience tel que: soudeur, mécanicien de l'atelier mécanique, opérateur de chargeur et chauffeur de camion, qui eux, durant la période de probation, seront rémunérés

à cinquante cents (0.50\$) de moins que les salaires apparaissant à l'Annexe A.

15.03 Affectation temporaire

Tout salarié qui, sur les instructions de la Compagnie, accepte de faire temporairement un travail pour moins de quatre (4) heures, 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 une durée de quatre (4) heures. Cependant si le salarié travaille plus que quatre (4) heures, il sera rémunéré pour toutes les heures travaillées à ce poste.

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 arrondie à un quinze (15) minutes.

Article 16. SURTEMPS

16.01 Semaine

Tout travail autorisé et exécuté après quarante (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%). Le salarié qui s'est absenté durant la semaine avec une raison valable ne sera pas pénalisé pour le surtemps.

16.02 Surtemps

- a) Samedi / Dimanche et jours fériés
 - Tout travail autorisé et exécuté le samedi, le dimanche ou jours fériés sera considéré comme surtemps et sera rémunéré à deux (2) fois le taux horaire régulier (200%).
- b) Surtemps après 10 heures de travail consécutif
 - Lorsque le salarié effectue plus de 10 heures de travail consécutif dans une même journée, les heures travaillées au-delà de 10 heures seront rémunérées à temps double pour cette journée.

16.03 Droit au surtemps

Le lundi de chaque semaine, la Compagnie affichera, pour tous les groupes, une liste afin que tout salarié désirant de travailler en

temps supplémentaires le samedi, le dimanche ou le jour férié suivant puisse y inscrire son nom. Dans la mesure du possible, l'employeur informera les salariés prévus à l'horaire en temps supplémentaire pour la fin de semaine au plus tard le jeudi 16 :00.

16.04

Attribution du surtemps

- a) Le temps supplémentaire du lundi au vendredi sera volontaire et sera accordé par ancienneté en tenant compte du groupe, par fonction et par quart de travail. L'Union et la Compagnie conviennent, pour la bonne marche des opérations de la Compagnie, que le temps supplémentaire sera obligatoire pour ceux qui auront accumulé le moins d'ancienneté et qui seront sur place.
- b) Le temps supplémentaire du samedi et du dimanche sera volontaire et sera accordé par ancienneté en tenant compte du groupe, par fonction et par quart de travail. L'Union et la Compagnie conviennent, pour la bonne marche des opérations de la Compagnie, que le temps supplémentaire sera obligatoire pour ceux qui auront accumulé le moins d'ancienneté. Lorsqu'un salarié aura travaillé en temps supplémentaire deux (2) affectations de fin de semaine consécutives (volontaire ou obligatoire), il obtiendra le droit de refuser la prochaine affectation obligatoire de temps supplémentaire de fin de semaine. Dans le cas où le salarié utilise son droit de refus, la Compagnie affectera le temps supplémentaire obligatoire au prochain salarié le moins ancien, capable d'accomplir le travail, et ainsi de suite.

Le salarié ne peut accumuler plus d'un droit de refus à la fois.

Pour les salariés du Groupe Production, le ou les salarié(s) détenant le poste d'opérateur de chacune des usines sera cédulé en premier et ensuite, le temps supplémentaire obligatoire sera effectué par le ou les salarié(s) du groupe capable(s) d'accomplir le travail.

Pour le temps supplémentaire au cours de la semaine régulière de travail, le ou les salarié(s) détenant le poste d'opérateur dans chacune des usines respectives (Groupe Production) sera cédulé en premier et ensuite, le ou les salarié(s) du groupe capable(s) d'accomplir le travail.

- c) La Compagnie ne pourra exiger d'un salarié plus de deux (2) heures de temps supplémentaire dans une journée régulière de travail ou plus de 50 heures dans une même semaine telle que décrite à l'article 16.01.
- d) Le temps supplémentaire est volontaire. La Compagnie ne peut pénaliser un salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire à l'exception du temps supplémentaire

obligatoire exigé et les fins de semaine ou jours fériés pour les plans d'asphalte.

16.05 Surtemps au 2^{ème} et 3^{ème} quart

En référence aux articles 16.01 et 16.02, le salarié affecté sur le deuxième (2^{ème}) ou le troisième (3^{ème}) quart, qui termine ses heures normales de travail le lendemain, sera rémunéré pour toutes ses heures travaillées au taux de salaire prévu pour la journée où le travail a débuté.

16.06 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 avoir été prévenu la veille de ne pas le faire, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures d'ouvrage à son taux horaire régulier. Pour les salariés travaillant sur le quart de soir, ils seront prévenus dans l'avant-midi.

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 « Act of God »

Aucune indemnité de présence ne sera versée dans le cas où le travail est annulé à cause d'inondation, d'incendie, d'un bris mécanique majeur causant un arrêt de la production ou tout autre "Act of God".

Article 18. PRIMES

18.01 Primes de quart

- a) Le salarié qui débute son quart de travail entre 05h00 et 13h44, recevra son taux régulier pour l'ensemble des heures travaillées cette journée.
- b) Le salarié qui débute son quart de travail entre 13h45 et 20h59, recevra la prime de 2^{ème} quart pour l'ensemble des heures travaillées cette journée.
- c) Le salarié qui débute son quart de travail entre 21h00 et 04h59, recevra la prime du quart de 3^{ème} quart pour l'ensemble des heures travaillées cette journée.

18.02 Amissibilité

Un salarié appelé à débiter son quart de travail plus tôt que l'heure de début de son quart régulier recevra la prime la plus avantageuse entre celle de son heure de début réelle et celle de son quart de travail régulier.

18.03

Montants des primes

Prime de chef d'équipe	2.50\$ / heure travaillée
Prime de chef maintenance	2.00\$ / heure travaillée
Prime de 2 ^{ème} quart	2.50\$ / heure travaillée
Prime de 3 ^{ème} quart	4.00\$ / heure travaillée

Les primes de chef d'équipe et de chef maintenance sont fixes et applicables sur tous les quarts de travail. Les taux seront en vigueur jusqu'à l'expiration de la présente convention collective.

Pour les employés planifiés sur le 2^{ème} quart, la prime de 3^{ème} quart sera appliquée en substitution à la prime de 2^{ème} quart pour toutes les heures travaillées au-delà de l'horaire régulier de 8 heures par jour. L'admissibilité à recevoir la prime de 3^{ème} quart n'est pas applicable lorsqu'une entente de modification de l'horaire régulier existe dans le but d'écourter la semaine régulière de travail. Toutefois, la prime de 3^{ème} quart s'appliquera pour les heures travaillées au-delà de l'horaire entendue.

18.04

Application de la prime

Il est entendu que les primes ne font pas partie du salaire régulier du salarié et qu'elles ne lui sont versées que lorsqu'il travaille sur ces quarts.

18.05

Chef d'équipe

Est considéré comme chef d'équipe le salarié qui, à la demande expresse de la Compagnie, dirige, surveille, 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, de la suspension ou du congédiement des salariés.

Article 19. JOURS FÉRIÉS

19.01

Liste des congés

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

- 1) Jour de l'An

- 2) Vendredi Saint
- 3) Lundi de Pâques
- 4) Fête de Dollard / Journée nationale des Patriotes
- 5) Saint-Jean Baptiste
- 6) Fête du Canada
- 7) Fête du Travail
- 8) Action de Grâce
- 9) Jour du Souvenir
- 10) Veille de Noël
- 11) Noël
- 12) Veille du jour de l'An

19.02 Décret de la construction

Les parties conviennent que les fêtes prévues dans la présente convention, et coïncidant 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 et actif au travail à même une indemnité équivalente à six pour cent (6%) des heures travaillées, incluant les journées fériées, calculée hebdomadairement et cumulée jusqu'à la date du paiement.

Lors d'un congé férié, le salarié actif recevra jusqu'à un maximum de huit (8) heures à son taux de salaire régulier, selon les montants accumulés disponibles.

La Compagnie versera au salarié le solde de l'indemnité de jours fériés cumulé sur la deuxième paie du mois de septembre, sur un paiement séparé.

Article 20. CONGÉS SPÉCIAUX

20.01 Conjoint ou enfant

Pour le cas du décès du conjoint ou d'un enfant du conjoint ou d'un enfant du salarié, celui-ci aura droit à un congé de cinq (5) jours payés. Une de ces cinq (5) journées pourra, à la demande du salarié,

être déplacée à une date ultérieure afin d'assister aux funérailles ou à la cérémonie de mise en terre.

20.02 Parenté

Dans le cas du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la bru, le salarié régulier aura droit à un congé de trois (3) jours payés entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement. Une de ces trois (3) journées pourra, à la demande du salarié, être déplacée à une date ultérieure afin d'assister aux funérailles ou à la cérémonie de mise en terre.

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 payé entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

20.04 Naissance ou adoption 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. 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 la Compagnie de son absence le plus tôt possible. La personne qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a aussi droit à ce congé.

20.05 Définition du conjoint

Aux fins de l'article 20.01, le conjoint signifie les personnes :

- a) Qui sont mariées et cohabitent ; ou
- b) Qui vivent maritalement, sont père et mère d'un même enfant; ou
- c) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

20.06 Définition de 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, le 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:

- Ne pas être en vacances;
- Ne pas être indemnisé par la Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail;
- Être actif au travail au moment où le congé est observé.

20.09 Juré

La Compagnie paiera au salarié nommé et/ou appelé à siéger comme juré, la différence entre le salaire qu'il aurait normalement gagné et la compensation qui lui sera accordée par la Cour.

Article 21. VACANCES

21.01 Échelle de vacances

La Compagnie convient d'accorder des vacances payées à tous ses salariés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année, selon l'échelle établie ci-après:

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 9 ans	6 %	trois (3) semaines
9 ans mais moins de 12 ans	7 %	trois (3) semaines
12 ans mais moins de 15 ans	8 %	quatre (4) semaines
15 ans mais moins de 18 ans	9 %	quatre (4) semaines
18 ans mais moins de 20 ans	10 %	cinq (5) semaines
20 ans mais moins de 25 ans	11 %	cinq (5) semaines
25 ans et plus	12 %	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. Si la date anniversaire occasionne un changement de droit de vacances en vertu de l'article 21.01, le pourcentage sera ajusté au début de la période de paie suivant la date anniversaire.
- 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

Le paiement des vacances est versé selon le dépôt régulier de la paie associée à la période de prise de vacances. Les vacances non-prises seront compensées sur le dernier dépôt de paie du mois d'octobre.

21.04 Départ ou congédiement

Un salarié qui est congédié ou qui quitte volontairement son emploi, recevra une paie de vacances calculée selon l'article 21.02. De plus, le salarié congédié aura le droit de consulter son délégué syndical avant de quitter les lieux de travail.

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 et vacances additionnelles

Le salarié qui en fera la demande pourra, sur approbation de son supérieur, prendre une semaine de vacances additionnelle non rémunérée pourvu que cette semaine n'affecte pas la cédule de vacances déjà établie.

21.07 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 14 avril de l'année suivante.
- b) Les salariés les plus anciens choisiront leurs vacances lors du 1^{er} choix avec un maximum de deux semaines pour la période

estivale (débutant le 1^{er} lundi de juin et se terminant le samedi suivant la fête du Travail).

Par la suite, les salariés restant par ordre d'ancienneté choisiront leurs vacances lors du deuxième tour avec un maximum de deux semaines pour la période estivale.

Un maximum de deux semaines supplémentaires seront choisies par ordre d'ancienneté et pourront suivre ou précéder les deux premières, et par la suite avec entente entre le salarié et la Compagnie.

- c) 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.
- d) 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 la condition qu'aucune des périodes de vacances déjà planifiées par les autres salariés ne soient modifiées.

Article 22. AVANTAGES SOCIAUX

22.01 Assurances individuelles

La Compagnie offrira des protections individuelles en assurances (assurance-vie, assurance invalidité courte durée, assurance-invalidité longue durée) à tous les salariés ayant moins de 65 ans. Le coût des protections sera partagé entre les salariés et la Compagnie.

22.02 Représentation syndicale

Il est entendu que les modalités de cette assurance-vie 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 la Compagnie.

22.03 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.

22.04 Contribution de la Compagnie 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.

22.05 Contribution de la Compagnie au RPDB du salarié

La Compagnie versera au compte de chaque salarié, le 15 de chaque mois, une contribution équivalente à 4.0% du salaire gagné au cours du mois précédent.

22.06 Contribution du salarié à son REER

À compter du 2 septembre 1997, la Compagnie, l'Union et les salariés établiront un régime d'épargne retraite collectif (REER) dans lequel le salarié pourra, s'il le désire, demander que sa contribution soit déduite à la source. La Compagnie versera les sommes déduites de la paie de chaque salarié, au fiduciaire, le 15 du mois suivant. Le choix d'un fiduciaire sera effectué par les salariés.

22.07 Congés personnels

Tout salarié qui a complété trois mois (3) d'ancienneté bénéficie de 2 jours de congés personnels par année calendrier, avec salaire, pour combler les absences en raison d'une maladie personnelle ou en raison d'absence pour obligations familiales ou parentales, tel que défini dans la Loi sur les Normes du travail.

Tout salarié qui a complété cinq (5) ans d'ancienneté bénéficie de 3 jours de congés personnels.

Pour les fins d'interprétation de la présente clause, un jour de congé est rémunéré sur une base de huit (8) heures à taux régulier et est automatique payé lorsqu'une absence est observée. Les congés personnels qui n'auront pas été utilisés au 31 octobre de l'année de référence seront automatiquement monnayés.

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'affaires

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.

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 encourues 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'attendre 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 ajustée à la vue par fournisseur prévu par l'entreprise;
 - Masques;
 - Gants pour les soudeurs, transport du bunker et tout autre salarié dont le travail l'exige, par entente mutuelle;
 - Les imperméables et les bottes de pluie;
 - Gants de protection;
 - Chandails à manches longues;
 - Coupe son approprié pour la fonction occupée.
- 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 des ateliers mécaniques et ceux affectés au transport, ainsi qu'à la carrière et à tout salarié dont la fonction l'exige.

24.04 Vêtements d'hiver

La Compagnie fournira à tout salarié travaillant durant l'hiver (du 1^{er} janvier au 15 mars) des vêtements chauds et appropriés pour la fonction. Le salarié pourra obtenir une salopette doublée ou un manteau d'hiver ainsi que des couvre-bottes d'hiver ou des bottes d'hiver conformes pour la fonction occupée. Les critères de sélection et la performance des vêtements choisis seront revus

dans les rencontres de santé et sécurité. La Compagnie fournit le service de nettoyage des salopettes doublées et des manteaux d'hiver.

24.05 Bottes de sécurité

La Compagnie s'engage à fournir une paire de botte de sécurité à tous les salariés, après avoir complété la période de probation.

Une fois par année, un fournisseur désigné par la Compagnie se rendra sur site avec une sélection complète de bottes de sécurité parmi lesquelles le salarié effectuera son choix.

24.06 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 la Compagnie un rapport quotidien indiquant toute réparation à être effectuée sur un équipement dont il a la charge.

24.07 Propreté des équipements

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

24.08 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 cedi travail.

24.09 Premiers soins

La Compagnie fournira les premiers soins et le service médicale à ses salariés, tel qu'exigé par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles du Québec.

24.10 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.

24.11 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 des Normes de l'Équité de la Santé et Sécurité du Travail, la Compagnie pourra, à sa discrétion, lui faire des avances jusqu'à quatre (4) semaines de salaire à taux régulier 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 des Normes de l'Équité de la Santé et 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 des Normes de l'Équité de la Santé et Sécurité du Travail.

24.12 Secourisme en milieu de travail

La Compagnie s'assurera qu'il y aura en tout temps et à tous les établissements et sur tous les quarts de travail, du personnel ayant reçu une formation en secourisme en milieu de travail, conformément aux exigences de la Commission des Normes de l'Équité de la Santé et Sécurité du Travail. Le cours sera payé par la Compagnie si le cours est réussi.

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;
- Bulletin de l'Union

25.03 L'Union convient qu'aucune 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 officiel entre la Compagnie et l'Union devra se faire par écrit, par télécopieur ou par courriel. Ces avis, demandes ou modifications, pourront être expédiés par courrier recommandé.

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. De plus, une copie de ces avis devra être envoyée au bureau de l'Union.

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 Outils

- a) La Compagnie s'engage à être responsable de la perte des outils causée par le feu ou de dommages à ces outils pour la même cause. Les salariés devront produire une liste de leurs outils ainsi que l'évaluation de ces derniers et contresignée par le responsable de l'atelier mécanique. Cette liste sera conservée au dossier du salarié.

- b) Au premier mai 2021 et, par la suite, au 1^{er} mai de chaque année, la Compagnie remboursera sous forme de compte de dépenses une allocation maximale de quatre cents dix dollars (410.00\$) aux salariés ayant complété six (6) mois de travail au cours de l'année précédente dans la fonction de mécanicien, sur présentation de factures, à condition que ces salariés soient tenus de fournir des outils dans l'exécution normale de leur travail. Les factures en appui à la demande de remboursement de frais devront avoir été fournies au plus tard le 31 mars de chaque année et doivent être datées de la période de référence en cours. Si les factures totalisent moins de 410.00\$, le montant total des pièces justificatives sera remboursé.

28.02 Attribution des équipements

La Compagnie s'efforcera, en autant que possible, d'offrir le meilleur équipement ou équipement neuf à ses salariés par ordre d'ancienneté.

28.03 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.

28.04 Sous-traitance

L'Union convient que la Compagnie pourra avoir recours à des sous-traitants 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 ou d'empêcher des rappels au travail de salariés faisant partie de l'unité de négociation.

Lorsqu'un contrat de sous-traitance est attribué, les salariés directement affectés par un tel contrat de sous-traitance devront accepter d'être polyvalents et conserveront le taux horaire de leur classification.

Aux fins de définition, un « travailleur sous-traitant » est une personne travaillant à une classification telle que définie à l'annexe « A » et qui utilise un équipement appartenant à la Compagnie.

28.05 Stationnement

La Compagnie s'engage à fournir un espace de stationnement aux employés.

28.06 Changements technologiques

- a) Pour fin d'application du présent article « changement technologique » se définit comme l'introduction de machineries équipées d'une nouvelle technologie ou d'une modification technologique majeure aux équipements existants.

Cette expression inclut également un changement majeur de méthode et de procédure d'exécution d'une tâche donnée qui requiert de la formation ou cause l'élimination d'un ou plusieurs emplois.

- b) La Compagnie s'engage à privilégier la formation professionnelle des salariés réguliers en poste, qui ont complété leur période de probation, afin de leur permettre d'accomplir tout travail couvert par la présente convention.
- c) Dans la mesure où il est possible de le faire, la Compagnie informera l'Union, par écrit, au minimum quarante-cinq (45) jours avant l'implantation d'un changement technologique. Un Comité de relations de travail sera planifié dans les meilleurs délais pour communiquer les impacts découlant de ce

changement. Toutes nouvelles conditions de travail ou de salaire découlant de l'implantation d'un changement technologique doivent être établies par le Comité de relations de travail nommé à cette fin.

- d) Lorsque l'implantation d'un changement technologique est incluse dans la portée du certificat d'accréditation de la présente convention, les dispositions de celles-ci continuent de s'appliquer.
- e) Avant l'abolition d'un poste, le Comité de relations de travail doit se réunir en vue d'établir dans quelles mesures les changements technologiques et les conditions de travail affecteront ces salariés. Ces salariés seront les premiers à avoir le droit au recyclage et à la formation qui s'y rattachent dans un délai de trente (30) jours.

28.07 Formation

Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle des salariés comme levier permettant d'augmenter le nombre de salariés disponibles pour effectuer du temps supplémentaire et de diminuer les périodes de mises à pied temporaire des salariés qui deviendront plus polyvalents.

Pour la durée de la présente convention collective, la Compagnie et l'Union s'engagent mutuellement à favoriser le développement des compétences des salariés par une formation professionnelle adéquate et répondant aux besoins de l'entreprise. La Compagnie s'engage à discuter des besoins de formation avec l'Union dans le cadre de son processus annuel de planification des besoins de formation.

Toute formation exigée par la Compagnie est rémunérée au taux applicable du poste en formation.

28.08 Frais de déplacement

Tout salarié qui utilise son véhicule personnel, à la demande de la Compagnie, pendant ses heures de travail régulières, recevra une indemnité kilométrique de 0.72\$ du kilomètre parcouru.

28.09 Développement des mécaniciens 1^{ère} classe

L'introduction d'une classification de « Maître mécanicien » vise à reconnaître les salariés qui ont une maîtrise approfondie des compétences techniques requises dans nos ateliers mécaniques.

Pour être admissible au taux en vigueur pour la classe de « Maître mécanicien », le salarié doit détenir le poste de mécanicien 1^{ère} classe, avoir complété 1870 heures reliées à l'atelier mécanique et avoir obtenu la note de 75% et plus à une évaluation des aptitudes et connaissances techniques. Un employé qui est embauché directement au poste de mécanicien 1^{ère} classe, pourra, après sa période de probation prévue à la convention collective effectuer l'évaluation des compétences pour tenter d'obtenir la classe de « Maître mécanicien ».

Si le salarié n'atteint pas la note requise pour être admissible à cette classification, l'Employeur et l'employé pourront déterminer un parcours de développement professionnel adapté permettant d'acquérir de nouvelles connaissances et aptitudes mécaniques.

Pour accéder à la classe de « Maître mécanicien », l'employé doit passer l'évaluation de compétences. Après avoir effectué l'évaluation des compétences pour les mécaniciens 1^{ère} classe une première fois et dans le cas où il échoue, l'employé doit avoir complété 1870 heures reliées à l'atelier mécanique ou avoir suivi et réussi des formations de perfectionnement permettant l'acquisition de nouvelles connaissances avant de passer à nouveau l'évaluation des compétences.

Toute formation exigée par l'Employeur est rémunérée au taux applicable.

Article 29.	CONVENTION
29.01	Durée
	La présente convention entre en vigueur le 2 juin 2025 et demeurera en force jusqu'au 2 juin 2029.
29.02	Révision
	Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de ladite 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 # 1, 3, 5 et 6 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.


(Signatures en page suivante)

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants le 17^{ième} jour du mois de juillet 2025.

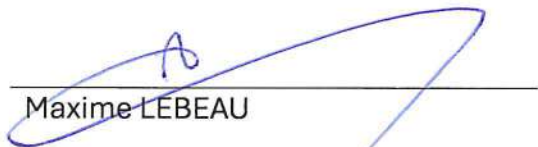
Pour l'employeur :



Marc CARRIÈRE



Guillaume MEILLEUR



Maxime LEBEAU

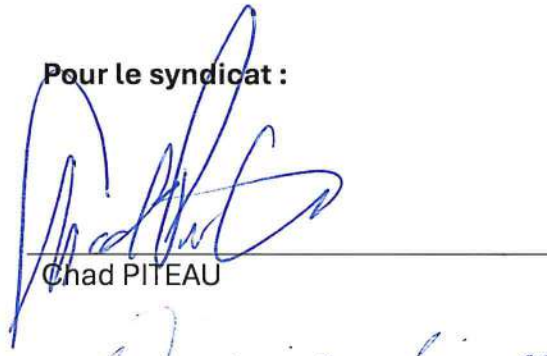


Isabelle MARIER

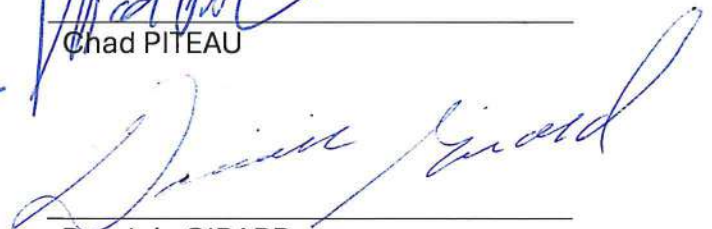


Vincent ASPIREAU

Pour le syndicat :



Chad PITEAU



Dominic GIRARD



Sébastien BERGERON



Éric CAISSY



Stéphane HARNOIS

ANNEXE A

Fonction	2025	2026	2027	2028
	6,5%	2,5%	2,5%	2,5%
APPRENTI MECANICIEN	32,57 \$	33,38 \$	34,22 \$	35,07 \$
ASSISTANT OPÉRATEUR D'USINE DE BLOCS	33,94 \$	34,79 \$	35,66 \$	36,55 \$
CHAUFFEUR DE CAMION À BLOCS	34,42 \$	35,28 \$	36,16 \$	37,07 \$
CHAUFFEUR DE CAMION INTÉRIEUR	33,93 \$	34,78 \$	35,65 \$	36,54 \$
CHAUFFEUR DE CAMION TRANSPORT EXTÉRIEUR	33,93 \$	34,78 \$	35,65 \$	36,54 \$
CHAUFFEUR DE CAMION 12 ROUES	33,13 \$	33,96 \$	34,81 \$	35,68 \$
CHAUFFEUR DE CHARIOT-ELEVATEUR	33,93 \$	34,78 \$	35,65 \$	36,54 \$
CHEF MAINTENANCE*	37,43 \$	38,37 \$	39,33 \$	40,31 \$
DOSEUR USINE D'ASPHALTE 1ERE CLASSE	37,43 \$	38,37 \$	39,33 \$	40,31 \$
DOSEUR USINE D'ASPHALTE 2EME CLASSE	34,84 \$	35,71 \$	36,60 \$	37,51 \$
JOURNALIER	32,48 \$	33,29 \$	34,13 \$	34,98 \$
OPERATEUR DE CHARGEUR - USINE D'ASPHALTE	34,25 \$	35,11 \$	35,98 \$	36,88 \$
MAITRE MECANICIEN	38,87 \$	39,84 \$	40,84 \$	41,86 \$
MÉCANICIEN 1ERE CLASSE	37,80 \$	38,74 \$	39,71 \$	40,70 \$
MÉCANICIEN 2EME CLASSE	35,53 \$	36,42 \$	37,33 \$	38,26 \$
MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES	35,75 \$	36,65 \$	37,56 \$	38,50 \$
APP.MECANICIEN DE MACHINES FIXES	33,21 \$	34,04 \$	34,89 \$	35,76 \$
OPERATEUR DE BULLDOZER**	34,78 \$	35,65 \$	36,54 \$	37,46 \$
OPERATEUR DE CHARGEUR PIERRES BRUTES	36,27 \$	37,18 \$	38,11 \$	39,06 \$
OPERATEUR DE CHARGEUR PIERRES FINIES	34,78 \$	35,65 \$	36,54 \$	37,46 \$
OPERATEUR CHARGEUR VIS DE LAVAGE	33,93 \$	34,78 \$	35,65 \$	36,54 \$
OPERATEUR DE CONCASSEUR PRIMAIRE	33,93 \$	34,78 \$	35,65 \$	36,54 \$
OPERATEUR DE CONCASSEUR SECONDAIRE	35,37 \$	36,25 \$	37,16 \$	38,09 \$
OPERATEUR D'USINE À BLOCS	35,37 \$	36,25 \$	37,16 \$	38,09 \$
OPERATEUR POLYVALENT	34,91 \$	35,78 \$	36,68 \$	37,60 \$
SOUDEUR-MILLWRIGHT	37,80 \$	38,74 \$	39,71 \$	40,70 \$
SOUDEUR 1ERE CLASSE	36,82 \$	37,74 \$	38,68 \$	39,65 \$
SOUDEUR 2EME CLASSE	35,53 \$	36,42 \$	37,33 \$	38,26 \$

*Le Chef maintenance doit être capable de faire le poste de Doseur usine d'asphalte 1^{ère} classe

**Un maximum d'un poste d'opérateur de bulldozer sera créé. En période de pointe, ce poste exigera du temps supplémentaire obligatoire sur une base quotidienne. Tous les besoins excédentaires seront automatiquement comblés par de la sous-traitance.

Augmentation de taux sur chaque fonction - 2025

Chaque taux horaire est augmenté de 0.50\$ par heure avant l'application de l'augmentation de salaire de 6.5%.

Montant forfaitaire

Un montant forfaitaire unique de 1500\$ brut sera versé à tous les salariés actifs lors de la deuxième paie suivant la signature de la convention collective. Pour être éligible à ce montant, l'employé doit être à l'emploi de la compagnie au moment du paiement et avoir terminé sa période de probation.

ANNEXE B

GROUPE PRODUCTION (USINES DE MONTRÉAL-NORD, MONTRÉAL-EST ET LAVAL)

Salarié sur appel

Le salarié sur appel durant la période de congés des Fêtes ou des congés annuels de la construction, sera rémunéré au taux de sa fonction, pour un horaire de quarante (40) heures par semaine. Le salarié doit se présenter au travail dans un délai de deux (2) heures suivant la réception de l'appel.

LETTRE D'ENTENTE # 1

PERTE DU PERMIS DE CONDUIRE

ENTRE: **CONSTRUCTION DJL INC.**
"La Compagnie"

ET: **L'UNION INTERNATIONALE
DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS
LOCAL 905**

"L'Union"

Dans l'éventualité que le salarié perde son permis de conduire en vertu de toutes dispositions du code de sécurité routière, à condition que le salarié possède plus de trois (3) ans d'ancienneté et qu'il n'a pas été pris en défaut de faculté affaiblie durant son travail, la Compagnie convient:

1. Que le salarié sera suspendu de ses fonctions pour la durée de la perte de son permis de conduire tout en conservant son ancienneté pendant une période n'excédant pas dix-huit (18) mois.
2. Le salarié ne pourra utiliser son droit de déplacement établi à l'article 10.03.
3. Si la compagnie procède à l'embauche d'un nouveau salarié pour une nouvelle fonction ou une fonction laissée vacante au sein de l'unité de négociation, la Compagnie offrira cette fonction au salarié suspendu à la condition qu'il puisse accomplir le travail.
4. Après la période de suspension n'excédant pas dix-huit (18) mois, le salarié réintégrera sa fonction originale.

LETTRE D'ENTENTE # 3

PROSIZER

ENTRE: **CONSTRUCTION DJL INC.**

"La Compagnie"

ET: **L'UNION INTERNATIONALE
DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS
LOCAL 905**

"L'Union"

La Compagnie et l'Union ont convenu que :

1. Le Prosizer est affecté au Groupe Production, à l'usine de Laval ;
2. Le poste est un poste temporaire ;
3. Lors de l'affichage des postes de remplacement temporaire de début de saison, un poste d'opérateur hors site (chargeur et broyeur mobile) sera inclus à l'affichage ;
4. Le Prosizer est appelé à sortir de façon occasionnelle. Lorsque cela se produit, le salarié identifié lors de l'affichage de début de saison sera affecté au poste ;
5. Si ce salarié n'est pas disponible, le poste sera attribué selon les règles prévues à la convention.

LETTRE D'ENTENTE # 5

HORAIRE DE TRAVAIL

ENTRE: **CONSTRUCTION DJL INC.**

"La Compagnie"

ET: **L'UNION INTERNATIONALE
DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS
LOCAL 905**

"L'Union"

La présente vise à confirmer l'intention des parties lors la négociation de la présente convention collective sur les articles 13.01 et 13.02. La modification des références aux horaires de travail n'aura pas pour effet de modifier les horaires actuels des salariés, ni de restreindre l'accessibilité au temps supplémentaire. L'esprit de cette modification est de refléter la pratique actuelle et de permettre une flexibilité sur les postes de service à la clientèle.

Pour fin d'interprétation des articles de la convention collective, l'horaire de travail normal réfère à l'horaire régulier sur lequel est affecté le salarié, tel que confirmé par supérieur immédiat.

LETTRE D'ENTENTE # 6

PLANIFICATION DES VACANCES

ENTRE: CONSTRUCTION DJL INC.

"La Compagnie"

ET: L'UNION INTERNATIONALE
DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS
LOCAL 905

"L'Union"

Considérant les discussions tenues lors des négociations de la convention collective entourant la planification des vacances;

Considérant la volonté commune des parties de favoriser une planification équitable et efficace des vacances annuelles;

La Compagnie et l'Union s'engagent à discuter du mode de fonctionnement de la planification des vacances afin d'envisager des alternatives convenant aux deux parties et ce tout en s'assurant de la bonne continuité des opérations.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval ce 17 ième jour de juillet 2020.

CONSTRUCTION DJL Inc.

Union internationale des
opérateurs-ingénieurs
Local 905



Marc CARRIÈRE




Chad PITEAU



Guillaume MEILLEUR



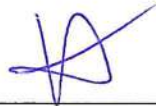
Dominic GIRARD



Maxime LEBEAU



Isabelle MARIER



Vincent ASPIREAUULT



Sébastien BERGERON



Éric CAISSY



Stéphane HARNOIS