

Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 3	DÉFINITION DES TERMES	2
ARTICLE 4	DROIT DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 6	AUCUNE DISCRIMINATION	7
ARTICLE 7	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	7
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE GRIEF	9
ARTICLE 9	ARBITRAGE	10
ARTICLE 10	SANTÉ ET SÉCURITÉ	11
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ.....	13
ARTICLE 12	SALAIRES	15
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 14	CONGÉ ANNUEL	20
ARTICLE 15	CONGÉS FÉRIÉS.....	22
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX	24
ARTICLE 17	UNIFORMES	29
ARTICLE 18	MESURES DISCIPLINAIRES.....	29
ARTICLE 19	FONDS DE SOLIDARITÉ ET REER COLLECTIF	30
ARTICLE 20	PRIMES D'ASSURANCES	32
ARTICLE 21	PERMIS D'ABSENCE	32
ARTICLE 22	AFFICHAGE D'AVIS	32

ARTICLE 23	CARTE DE SIGNALEUR	32
ARTICLE 24	POURSUITES	32
ARTICLE 25	DURÉE.....	33
ANNEXE	« A »	34
ANNEXE	« B »	35

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est l'établissement de relations ordonnées entre les Employeurs et les salariés et leurs représentants respectifs, dans le respect des lois, de l'autorité et des droits et obligations des parties.

Les parties reconnaissent que le bon service constitue l'obligation fondamentale à la réalisation de laquelle les Employeurs, les salariés et le Syndicat doivent travailler ensemble.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des salariés auxquels la présente convention collective s'applique.
- 2.02 a) Le Syndicat reconnaît l'Employeur comme seul agent négociateur dont les salariés sont syndiqués ou qui le deviendront.
- b) Cette convention s'applique à « tous les salariés au sens du Code du travail occupant un poste de signaleur, installateur de panneaux de signalisation, installateur/chauffeur, signaleur/installateur et de marcheur à l'exception des superviseurs, contremaîtres, surintendants employés de bureau/personnel administratifs, techniciens, employés de production et employés de cour ».
- 2.03 a) La présente convention s'applique seulement aux salariés de l'Employeur sujet à la présente convention qui appartiennent à l'une ou l'autre des classifications énumérées dans la présente convention et visées par le certificat d'accréditation.
- b) Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des titres des fonctions opérationnelles au département de signalisation dans son entreprise et communique tout changement au Syndicat.
- 2.04 a) Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra déplacer ou évincer un membre de l'unité de négociation advenant son intégration dans l'unité de négociation. Pour les fins d'ancienneté, cette personne sera considérée comme un nouveau salarié selon la convention collective.
- b) Cependant, tout salarié affecté à une fonction hors de l'unité de négociation pourra réintégrer l'unité de négociation avec tous ses droits dans les soixante (60) jours civils consécutifs de son affectation, mais plus de quatre-vingt-dix (90) jours cumulatifs. L'Employeur avise le Syndicat de toute promotion hors de l'unité de négociation.

- 2.05 Aucun salarié ne sera mis à pied comme conséquence de l'octroi d'un sous-contrat.
- 2.06 La présente convention collective s'applique aux travaux de signalisation de chantiers routiers et aux travaux de signalisation pour le déneigement exécuté au Québec.

La présente convention collective ne s'applique pas :

1. Aux travaux de signalisation de chantiers routiers effectués par des salariés du gouvernement du Canada, du gouvernement du Québec, d'une municipalité ou d'une communauté métropolitaine ;
 2. Aux agents de la paix au sens de la Loi sur la police (chapitre P-13.1), aux membres de la Sûreté du Québec, d'un corps de police municipal, d'un corps de police autochtones, d'un corps de police du village Naskapi, d'un corps de police du Gouvernement de la nation crie ou d'une régie inter municipale ;
 3. Aux travaux de marquage du revêtement d'une voie publique ou privée à l'exception des tâches prévues à l'alinéa 6 de l'article 2 ;
 4. Aux employés qui sont rémunérés selon les critères de la Loi R-20 et qui exécutent des travaux de signalisation ;
- 2.07 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur convient de ne pas faire contre-grève et le Syndicat et ses officiers conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement d'activités destiné à limiter le service, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet de réduire ou d'entraver le travail et le service.
- 2.08 Il est entendu que tout salarié qui prend part ou incite d'autres salariés à de telles grèves, à tout ralentissement de service ou à toute autre action concertée, qui aurait pour effet d'arrêter ou de réduire le travail, peut être l'objet de mesures disciplinaires.
- 2.09 Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, dirigé contre l'Employeur ou ralentissement de service.

ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

- 3.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les expressions suivantes signifient :

- a. « **Salarié** » : Le mot « salarié » signifie une personne qui exécute un travail de signaleur de chantiers routiers, pour l'Employeur couverte par le certificat d'accréditation et assujetties aux présentes.
- b. « **Salarié à l'essai** » : Un salarié qui n'a pas complété trois cent (300) heures travaillées à un maximum de 8 heures par jour depuis sa dernière date embauche.
- c. « **Salarié permanent** » : Signifie un salarié qui a complété sa période d'essai. Un salarié permanent est tenu d'être disponible pour un minimum de quarante (40) heures de travail par semaine.

Changement de statut

Deux fois par année, soit entre le 1^{er} au 10 février, et le 1^{er} au 10 novembre, un salarié peut s'il le désire changer de statut sur le formulaire fourni par l'Employeur. Le changement de statut sera effectif le 15^e du mois suivant le changement soit le 15 mars et le 15 décembre.

A défaut de remettre un nouveau formulaire, la dernière disponibilité remise à l'employeur est maintenue jusqu'à la prochaine date prévue pour le changement.

L'employeur s'engage à afficher la liste au moment où elle devient effective avec le statut de chaque salarié, pour une durée de 30 jours et d'en faire parvenir une copie au Syndicat.

- d. « **Statut** » : un salarié permanent, temps partiel ou à l'essai.
- e. « **Travail de signalisation de chantiers routiers** » : les travaux effectués conformément aux normes du chapitre 4 du tome V du manuel intitulé « signalisation routière » établies et consignées par le ministre des Transports en vertu du deuxième alinéa de l'Article 289 du Code de la sécurité routière (chapitre C-24.2). Ces travaux comprennent l'une ou l'autre des tâches suivantes lorsqu'elle est effectuée sur le chantier routier ou aux abords de ceux-ci ;
 - 1. L'installation, l'opération, le déplacement, le démantèlement, l'entretien et le maintien des équipements de signalisation et de gestion de la circulation ;
 - 2. l'installation, l'opération, le déplacement, le démantèlement, l'entretien et le maintien des dispositifs de retenue et des autres équipements utilisés pour la protection des usagers de la route ou des travailleurs ;
 - 3. La conduite d'un véhicule auquel est fixé un atténuateur d'impact ;

4. la conduite d'un véhicule d'accompagnement ;
 5. la patrouille et l'escorte routière ;
 6. le travail de signaleur routier ;
- g) « **Travail de marcheur** » : travaux affectés aux opérations de déneigement ayant comme fonction de s'assurer le déménagement complet des voies de circulation et veiller à la sécurité des opérations.
- h) « **Quart de travail** » le quart de travail est une période maximale de douze (12) heures consécutives, sans égard aux interruptions pour les repas, durant lesquelles le salarié fournit à son Employeur les services demandés.
- i) « **Semaine** » : période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour ; à compter de la date de la signature de la présente convention, l'Employeur doit faire part au Syndicat, par écrit, dans les 15 jours civils, du jour où débute sa semaine. Ce choix demeure en vigueur pour la durée prévue à l'article 25.01, mais il peut être modifié par un avis écrit de soixante (60) jours civils de l'Employeur au Syndicat.
- j) « **Bureau de l'employeur** » : l'établissement où l'employeur exerce ses principales activités. Lorsqu'il y en a plusieurs, il s'agit de celui le plus près de l'adresse de résidence du salarié lors de son embauche, à moins que le contrat du salarié en mentionne un autre-;
- k) « **Conjoint** » : les personnes
- 1) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent ;
 - 2) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
 - 3) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- l) « **Grief** » : signifie toute demande non satisfaite, plainte ou mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- m) « **Service continu** » : la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

- n) « **Jour** » : partout dans la convention, à moins qu'il ne soit spécifié autrement, le mot « jour » doit être considéré comme un jour civil.
- o) « **Supplantation** » : Salarié qui obtient le droit de déplacer un autre salarié moins ancien que lui.
- « **Supplantation** » : Salarié qui obtient le droit de déplacer un autre salarié moins ancien que lui.
- p) « **Dispositif de retenue** » : un dispositif de retenue frontal ou latéral utilisé sur les chantiers routiers et destiné à protéger les travailleurs dans les aires de travail exposées à la circulation et les usagers de la route contre de nouveaux obstacles attribuables à la nature des travaux ou à la configuration de la circulation.
- q) « **Contre-grève** » : Signifie Lock-out

ARTICLE 4 DROIT DE LA DIRECTION

- 4.01 L'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.
- 4.02 Sans restreindre la portée du paragraphe précédent, le Syndicat reconnaît particulièrement à l'Employeur le droit de :
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés;
 - b) Embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, suspendre ou congédier les salariés pour cause juste et suffisante;
 - c) Mettre en vigueur les règlements de sécurité et de discipline tel que décrit au livre des règlements de l'Employeur, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage;
 - d) Imposer les sanctions disciplinaires, juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés d'après le livre des règlements de l'Employeur, le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage;
 - e) Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, diriger son entreprise, déterminer le genre d'opérations, les modalités d'exécution, l'horaire de travail et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations conformément aux dispositions de la convention.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Les salariés actuellement membres du Syndicat ou qui le deviendront pendant la durée de la présente convention devront, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres du Syndicat pour la durée de la présente convention.
- 5.02 Les salariés actuellement à l'emploi de l'Employeur et qui ne sont pas membres du Syndicat devront, comme condition du maintien de leur emploi, dans les trente (30) jours civils suivant la signature de la convention collective, devenir membres du Syndicat pour la durée de la présente convention collective.
- 5.03 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat. L'Employeur s'engage à remettre une carte de demande d'adhésion au Syndicat à tout nouveau salarié, au moment de son embauche, qu'il retourne au Syndicat dûment complétée et signée par le nouveau salarié, lors de la prochaine remise des cotisations syndicales, en conformité avec l'article 5.07.
- 5.04 a) L'Employeur déduit sur le salaire de ses salariés le montant de la cotisation syndicale déterminé par le Syndicat et dont il a été avisé ainsi que les primes du régime d'assurances de la section locale 8922.
- b) Lorsqu'un Employeur omet de prélever les cotisations syndicales d'un salarié ou les primes de l'assurance collective, sciemment ou non, pour une durée de plus d'un (1) mois, l'Employeur doit rembourser le Syndicat.
- c) L'Employeur déduit sur la paie du salarié le montant que celui-ci a à verser au Syndicat de la façon suivante : le montant total est réparti sur une base deux fois supérieure à la durée de ladite erreur.
- 5.05 La déduction des cotisations syndicales et des frais d'adhésion, telle qu'elle est indiquée aux paragraphes 5.04 et 5.07, est remise au Syndicat par chèque à l'ordre du trésorier international dans les quinze (15) jours civils suivant la fin de chaque mois. Telle remise doit être accompagnée de la liste des salariés qui paient une cotisation syndicale et indiquer le montant versé par chacun d'eux, de même que les frais d'entrée perçus ainsi que les heures effectuées et date d'embauche. Le rapport mensuel relatif aux assurances indique les noms des nouveaux salariés et de ceux qui ont quitté leur emploi et ceux en mise à pied.
- 5.06 Les cotisations, les primes d'assurance, frais d'entrée et prélèvements spéciaux déduits au cours d'une année, en vertu des articles 5.03 et 5.04 de la présente convention, seront inscrits sur les formules T4 et Relevé I de la déclaration du revenu pour fins d'impôts de chaque salarié et de tels formulaires leur seront remis dans les délais prévus par les diverses lois s'y appliquant.

- 5.07 L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception d'une autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et en fait la remise au Syndicat avec les cotisations syndicales mensuelles.

ARTICLE 6 AUCUNE DISCRIMINATION

- 6.01 Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression du genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans ce présent article. Cependant, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes exigées pour remplir un poste est réputée non-discriminatoire.
- 6.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer pour éliminer tout harcèlement ou toute violence sur les lieux de travail et garder confidentielles toutes les démarches faites par un salarié ou son Syndicat dans le but de régler le litige.

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

ARTICLE 7 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 7.01 L'Employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, les représentants autorisés du Syndicat, les délégués et officiers du Syndicat, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel, relativement à l'interprétation de la présente convention ainsi que toute autre affaire syndicale incluant les dossiers de CNEEST.
- 7.02 Les représentants autorisés, les délégués syndicaux et officiers sont reconnus par l'Employeur, comme les représentants officiels des salariés auprès des représentants de l'Employeur.
- 7.03 Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom des représentants autorisés, des délégués et officiers. L'Employeur n'a pas à reconnaître les représentants autorisés, délégués syndicaux et officiers, à moins que cette procédure n'ait été suivie.

7.04 Des congés seront accordés par l'Employeur aux délégués du Syndicat ou à des salariés pour assister aux réunions et aux conférences du Syndicat aux conditions expresses suivantes :

- a) Qu'il y ait eu demande écrite du Syndicat à cette fin indiquant le nom des délégués syndicaux pour lesquels on demande le congé, la date, la durée et l'objet du congé;
- b) Que telle demande ait été faite au moins dix (10) jours à l'avance;
- c) Qu'il n'y ait pas plus de deux (2) absences en même temps;
- d) Que le nombre maximum d'absences, en vertu de la présente clause, n'excède pas vingt-cinq (25) jours par année civile pour l'ensemble des employés de cette accréditation;
- e) Toutefois, l'Employeur convient de verser au Syndicat « pour l'éducation de ses membres » un montant par année civile :
 - 1) De 1 à 50 salariés : 300,00 \$;
 - 2) De 51 à 250 salariés : 600,00 \$;
 - 3) De 251 à 500 salariés : 800,00 \$;
 - 4) De 501 à 1 000 salariés : 1 000, 00\$;
 - 5) De 1 001 à 1 500 salariés : 2 000, 00\$;
 - 6) De 1501 salariés et plus : 2 500, 00\$;

7.05 Pour les fins du présent article, le mot « jour » a le même sens que quart de travail.

7.06 Dans le cas d'un grief, un délégué syndical pourra sans perte de salaire, durant les heures de travail, soumettre un grief selon la procédure de grief stipulée aux présentes, avec la permission de son supérieur immédiat qui ne pourra refuser sans motif valable.

7.07 Le salarié absent en vertu de l'article 7, continue d'accumuler son ancienneté pendant son absence.

7.08 L'Employeur, sur préavis de deux (2) jours, libère les salariés dont la présence est requise à une séance d'arbitrage et un maximum de deux (2) salariés pour assister aux séances de négociations en vue du renouvellement de la convention.

- 7.09 Les officiers élus du Syndicat seront libérés sur préavis écrit de dix (10) jours civils pour exercer les fonctions syndicales sans limite de jours nécessaires à leurs fonctions. Pour les libérations syndicales à plein temps, un préavis écrit de dix (10) jours civils sera transmis à l'Employeur et un préavis écrit de trente (30) jours civils lors du retour au travail de cet officier syndical. Dans tous les cas, ce salarié accumule son ancienneté pendant toutes les absences nécessaires à ses fonctions et reprend son poste, s'il existe encore ou un poste équivalent à son retour au travail.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEF

- 8.01 a) Les parties conviennent que les plaintes, provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention, soient discutées verbalement entre le salarié et/ou le représentant autorisé du Syndicat, le délégué et l'Employeur ou son responsable, ceci afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs.
- b) L'Employeur informe le Syndicat par écrit, du nom des personnes autorisées ainsi que leurs coordonnées à recevoir et régler les griefs.
- 8.02 Lorsque naît un grief concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective, le salarié, seul ou accompagné de son délégué, ou le Syndicat, soumet son grief par écrit, à une des personnes désignées par l'Employeur en vertu de l'article 8.01 b), dans les vingt-cinq (25) jours civils du fait dont le grief découle ou de sa connaissance dont la preuve incombe au plaignant.
- 8.03 La personne à qui le grief a été soumis rend sa décision par écrit, dans les quinze (15) jours civils de la réception du grief.
- 8.04 **2^e étape** : si le grief n'a pas été réglé à la première étape, l'une ou l'autre partie peut demander une rencontre, qui doit avoir lieu dans les vingt (20) jours civils suivant la décision du représentant de l'Employeur ou de l'expiration du délai qu'il avait pour la rendre, à un endroit convenu entre les parties.
- L'Employeur rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours civils qui suivent la rencontre.
- 8.05 Toute décision que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision de l'arbitre, sont finales et lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés.
- 8.06 **Grief collectif** : lorsque plusieurs salariés d'une même agence ont une plainte écrite ou verbale de même nature, cette plainte peut être soulevée par un écrit commun du Syndicat afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.
- 8.07 **Entente arrêtée** : à toute étape de la procédure de griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre le Syndicat et l'Employeur. Elle lie les parties concernées.

- 8.08 Un salarié à l'essai ne peut loger un grief sur son congédiement, son licenciement ou sur toute autre forme de cessation de travail.
- 8.09 Nonobstant ce qui précède, lorsque naît un grief concernant le non respect des articles 5.04 et 5.05 de la convention collective, le Syndicat, soumet son grief par écrit, à une des personnes désignées par l'Employeur en vertu de l'article 8.01 b).

ARTICLE 9 ARBITRAGE

- 9.01 À défaut d'entente à la première étape, le grief peut être référé à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'autre partie dans les quinze (15) jours civils de la décision à la première étape ou de l'expiration du délai pour rendre telle décision.
- 9.02 Les parties désignent après entente finale entre les parties les personnes, dont les noms apparaissent à l'annexe « B », pour agir comme arbitre unique pendant la durée de la convention collective. La désignation d'un arbitre se fera par ordre de rotation. L'ordre de rotation sera déterminé entre l'Employeur et le Syndicat, au moment des négociations.
- Advenant l'impossibilité d'agir de tous les arbitres mentionnés à l'annexe « B », dans un délai de six (6) mois, les parties pourront s'entendre sur le choix d'un autre arbitre et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties, peut s'adresser au Ministère du travail pour la nomination d'un arbitre. Si l'Employeur constate que la rotation n'est pas suivie, il doit en aviser le Syndicat dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis susdit et le Syndicat s'engage, dans ce cas, ou bien à référer le grief à l'arbitre qui aurait dû en être saisi, ou à fournir une explication de son choix.
- 9.03 **Pouvoirs de l'arbitre** : l'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause, il ne doit jamais traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises.
- 9.04 Dans tous les cas de matière disciplinaire, l'arbitre unique peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances dans l'affaire.
- 9.05 **Frais d'arbitrage** : chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les dépenses encourues par l'arbitre unique sont partagées également entre les deux (2) parties aux présentes.
- 9.06 Les limites de temps ci-dessus mentionnées aux articles 8 et 9 peuvent être prolongées par entente écrite entre les parties.

- 9.07 Nonobstant ce qui précède, à défaut d'entente concernant un grief en lien avec l'article 8,09 de la convention collective, le grief peut être référé à l'arbitrage par un avis écrit adressé à l'autre partie.

La désignation d'un arbitre se fera par ordre de rotation dont les noms apparaissent à l'annexe « B ». Le grief est référé à l'arbitre qui peut agir dans un délai de trente (30) jour. Advenant l'impossibilité d'agir de tous les arbitres mentionnés à l'annexe « B », les parties pourront s'entendre sur le choix d'un autre arbitre et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peuvent s'adresser au ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10.01 a) L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés.
- 10.02 L'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat afin de promouvoir l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé des salariés.
- 10.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer ensemble afin que soient respectés la *Loi sur la santé et sécurité du travail* ainsi que les règlements qui peuvent être émis par l'Employeur aux fins d'assurer des conditions de travail sécuritaires, salubres et hygiéniques.

Comité conjoint de santé-sécurité

1. Les Employeurs qui sont parties à la présente convention collective consentent à former un comité paritaire de santé-sécurité, qui agira pour maintenir et améliorer les conditions de santé et sécurité dans leur milieu de travail.

Il sera composé de deux (2) personnes choisies par le Syndicat et de deux (2) personnes choisies par l'Employeur.

2. Ce comité sera informé de tous les accidents du travail.
3. L'une ou l'autre des parties peut changer ses représentants au cours de la durée de la convention, si elle le désire. Le comité se réunira au minimum une (1) fois par année ou au besoin sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Le comité peut se donner des règles sur son mode de fonctionnement.
4. Les recommandations émanant du comité paritaire de santé-sécurité doivent être prises en considération par l'Employeur.
5. Chaque réunion du comité sera suivie d'un procès-verbal. Chaque membre recevra tous les procès-verbaux des réunions.

6. L'Employeur collaborera pour permettre aux membres du comité l'accès aux statistiques pertinentes aux objectifs poursuivis par le comité.
- 10.04 L'Employeur fournit les moyens de protection nécessaires déterminés avec le Syndicat. Le salarié doit utiliser les moyens de protection fournis par l'Employeur.
- 10.05 Un salarié victime d'un accident de travail reçoit son salaire complet pour le jour de l'accident. Ce salarié, s'il le demande, est transporté au bureau d'un médecin ou à l'hôpital aux frais de l'Employeur.
- 10.06 L'Employeur verse au salarié, victime d'un accident de travail si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, cent pour cent (100%) de son salaire la journée de son accident et quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net (incluant les primes et temps supplémentaire cédulé) pour chaque jour où ce salarié aurait normalement travaillé, n'eut été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours civils complets suivant le début de cette incapacité, conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 10.07 a) L'Employeur aidera le salarié accidenté, conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, à remplir le formulaire de réclamation du travailleur à la CNESST. Une copie signée sera remise au Syndicat et au travailleur.
- b) Lors de son retour au travail, le salarié reprend son poste de travail avec le même horaire de travail, s'il existe encore, ou un autre poste similaire selon les droits que lui donne son ancienneté.
- c) Lorsqu'un salarié a un accident de travail, son congé annuel est reporté après son retour au travail.
- d) Le salarié qui a été victime d'un accident de travail, a droit à l'indemnité de vacances prévues par la loi.
- 10.08 Les salariés travaillant seuls auront à leur disponibilité un appareil de communication fonctionnel.
- 10.09 Les examens médicaux de même que les rapports médicaux, autres que les certificats médicaux pour justification d'absence exigibles en vertu des articles 16.03 et 16.05, demandés par l'Employeur ou par le client, seront entièrement défrayés par l'Employeur, sur présentation d'une pièce justificative appropriée, le cas échéant.
- 10.10 Si un hébergement est nécessaire, l'Employeur informe le salarié de l'endroit choisi et en assumera les frais, pour ce qui est du déplacement, des frais de 0.50\$ du kilomètre est remboursé au salarié qui fournit son véhicule ainsi que des frais raisonnables liés aux repas et stationnement. Les montants précités sont remboursés sur présentation d'une pièce justificative appropriée.

10.11 Dans le cadre de l'exécution du travail de signaleur, l'Employeur donne accès à des toilettes ou selon les recommandations du comité paritaire de santé-sécurité.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 L'ancienneté est la durée de service continu d'un salarié. L'ancienneté s'acquiert une fois que le salarié a complété sa période d'essai et elle est rétroactive à sa première (1^{ère}) journée de travail.

11.02 Dans le cas où plusieurs salariés commencent à travailler pour l'Employeur le même jour, un tirage au sort fait en présence du délégué, déterminera leur rang d'ancienneté lors de leur première (1^{ère}) journée de formation.

11.03 **Perte d'ancienneté et d'emploi** : Le travail est dit « continu » aussi longtemps qu'il n'est pas rompu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- 1- Séparation volontaire;
- 2- Congédiement pour juste cause;
- 3- Absence de travail pendant plus d'une (1) journée ouvrable sans donner avis ou sans excuse jugée raisonnable par son supérieur immédiat;
- 4- Défaut de retourner au travail dans les sept (7) jours suivant le rappel par écrit à la dernière adresse du salarié, connue de l'Employeur;
- 5- Absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier;
- 6- Mise à pied excédant dix-huit (18) mois de calendrier;
- 7- Défaut de maintenir valide ses cartes de compétences;

11.04 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur, ne constituent pas une interruption de service.

11.05 **Liste d'ancienneté** : l'Employeur fournit de façon électronique, à tous les trois (3) mois, une liste par ordre alphabétique contenant, pour fins de mouvements de main-d'œuvre, le nom, l'adresse, le code postal, le numéro de téléphone, le code régional, le numéro d'assurance sociale, la date de naissance, la classification et la date d'ancienneté.

L'Employeur affiche et transmet au Syndicat tous les trois (3) mois, une liste de ses salariés indiquant leur date d'embauchage par ordre d'ancienneté.

11.06 La liste d'ancienneté peut être corrigée en tout temps sur demande écrite d'un salarié à la fois adressée à l'Employeur et au Syndicat. La liste peut aussi être

corrigée à la demande du Syndicat. Si l'Employeur et le Syndicat acceptent de corriger la liste d'ancienneté ou si par sentence arbitrale la liste d'ancienneté est corrigée à la demande d'un salarié ou du Syndicat, la correction ne prend effet qu'à compter de la date de l'accord ou de la sentence arbitrale sans que l'Employeur n'ait à encourir quelque coût que ce soit comme conséquence immédiate de cette correction.

- 11.07 a) Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'Employeur décide d'abord du nombre de fonctions par classification qui sont abolies. Les mises à pied sont faites par ordre inverse d'ancienneté et par classification. Les salariés permanents ont priorité sur les salariées à temps partiel, et les salariées à temps partiel ont priorité sur les salariées à l'essai.

Le salarié ainsi mis à pied supplante un salarié ayant moins d'ancienneté, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- b) Dans le cas de mise à pied, le délégué syndical et/ou l'officier du Syndicat, et seulement dans le cas d'une mise à pied partielle, est considéré comme ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- c) Malgré les articles 2085 et suivants du *Code civil du Québec*, et sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié qui justifie chez le même Employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant sa mise à pied pour plus de six (6) mois, à l'exception du salarié occasionnel.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

- d) À moins de circonstances indépendantes de la volonté de l'Employeur, lors de mise à pied pour moins de six (6) mois, le salarié reçoit un avis écrit d'au moins une semaine; un tel avis n'a pas à être transmis au salarié qui ne justifie pas de trois (3) mois de service continu chez son Employeur.

À défaut de l'Employeur de transmettre l'avis mentionné ci-haut, l'Employeur versera une indemnité compensatrice égale à la moyenne hebdomadaire du salaire reçu par le salarié au cours de sa période de service continu n'excédant pas les six (6) mois précédant sa mise à pied.

- e) Sauf disposition contraire, la mise à pied est assimilée au licenciement.

- 11.08 a) La liste de rappel est constituée des salariés ayant de l'ancienneté et qui ont été mis à pied par l'Employeur. Cette liste indique l'ancienneté

et le statut de chaque salarié. Cette liste sera fournie au Syndicat sur demande écrite dans les dix (10) jours civils suivant ladite demande.

- b) La liste d'ancienneté pourra être demandée par le Syndicat lors d'une mise à pied ou d'un rappel. Cette liste sera fournie au Syndicat sur demande écrite dans les dix (10) jours civils suivant ladite demande du Syndicat.

11.09 À l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son Employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que le nom et de l'adresse de l'Employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

11.10 L'Employeur tentera avec la collaboration du Syndicat de trouver un emploi convenable à un salarié dont les capacités physiques seront diminuées, le tout dans le respect de l'article 11.

11.11 Lorsque l'Employeur doit combler des heures de travail non attribuées, ces heures sont d'abord offertes au salarié qui possède ses cartes de compétences et qui satisfait aux exigences du poste, par ordre d'ancienneté et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures semaine.

Les salariés permanents ont priorité sur les salariées à temps partiel, et les salariées à temps partiel ont priorité sur les salariées à l'essai.

11.12 Dans tous les cas d'attribution d'heures, un salarié pourra refuser des heures qui sont à l'extérieur d'un rayon de quarante (50) kilomètres de son domicile sauf lorsque le moyen de transport est fourni par l'employeur.

11.13 Si, pour un motif déclaré par écrit, le client demande le retrait d'un salarié qui a complété sa période d'essai, le salarié ce verra attribue les heures selon son rang d'ancienneté et son statut. (Ou par les modalités prévues à l'article 11)

L'Employeur doit fournir au Syndicat la lettre du client ci-haut mentionné, dans les trente (30) jours suivant la demande écrite.

ARTICLE 12 SALAIRES

12.01 Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimal

12.02 Le salaire est payé par virement bancaire à l'institution bancaire choisie par le salarié.

Un salarié est réputé ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû si le montant qui lui est dû n'est pas déposé dans son compte à 23 heures 59 minutes la journée de la paie, selon le cas.

12.03 Le salaire est payé à intervalles réguliers ne pouvant pas dépasser seize (16) jours.

12.04 L'Employeur doit transmettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie contient en particulier les mentions suivantes :

- 1- Le nom de l'Employeur;
- 2- Les nom et prénom du salarié;
- 3- l'identification de l'emploi du salarié (classification) :
 - Signaleur;
 - Installateur
 - Marcheur
 - Chauffeur AIFV
- 4- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5- La nature et le montant des indemnités ou allocations versées;
- 6- Le taux de salaire ainsi que le nombre d'heures payées au taux normal et le nombre d'heures supplémentaire payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
- 7- Le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions opérées ainsi que le montant du salaire net versé au salarié;
- 8- Le cumul des congés annuels;
- 9- Le cumul du pourcentage de maladie.

12.05 Pendant la durée de la convention, l'Employeur paie les salaires prévus à l'annexe « A ».

12.06 L'acceptation par le salarié d'un bulletin de paie n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

12.07 Le salarié qui utilise son véhicule personnel à la demande de son employeur a droit à une indemnité de 0.50\$ par kilomètre parcouru lorsqu'il répond aux critères de l'article 13.

Le salarié a également droit à cette indemnité lorsque l'employeur lui demande de se rendre avec son véhicule personnel à un lieu situé à l'extérieur d'un rayon de 40 kilomètres du bureau de l'employeur. Dans ce cas, l'indemnité est calculée à partir du lieu de résidence habituel du salarié.

12.08 L'Employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, le décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire ou s'il y est autorisé par écrit du salarié.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'Employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

12.09 Sauf dans les cas de l'application de l'ancienneté, un salarié transféré à une autre tâche à la demande de l'Employeur est rémunéré au taux le plus élevé de sa tâche habituelle ou de la nouvelle tâche à laquelle il est affecté.

12.10 a) Advenant que la paie d'un salarié ne puisse être déposée ou remise au moment requis, par la faute de l'Employeur, celui-ci doit, dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande du salarié, lui fournir une avance nette de soixante-cinq pour cent (65 %) du montant total.

b) Advenant une erreur de plus de 75 \$ (brut) de salaire sur la paie d'un salarié, l'alinéa a) s'applique et le montant dû est transmis au salarié et mis à la poste par « poste prioritaire » dans un délai de vingt-quatre (24) heures du signalement de l'erreur par le salarié.

c) La différence entre l'avance qu'il a reçue et le montant qu'il aurait dû recevoir, lui est versé à la prochaine période de paie.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01 a) Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures. Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail est majoré de 50% du salaire horaire habituel du salarié, à l'exclusion de la prime.

a) Un quart de travail d'un salarié permanent ou d'un salarié à temps partiel ne peut dépasser douze (12) heures.

b) L'Employeur distribue le temps supplémentaire le plus équitablement possible parmi les salariés qui travaillent sur le contrat avant de l'offrir à d'autres salariés. Le temps supplémentaire est effectué sur une base volontaire. Cependant, il est obligatoire en continuité de l'horaire régulier jusqu'à l'arrivée du remplaçant de même qu'en situation d'urgence.

Dans de tels cas, le salarié ne peut être tenu de faire plus de huit (8) heures en surplus de son horaire de travail, dans le cas d'un salarié dont

l'horaire de travail dans une journée est douze (12) heures, ce salarié ne sera pas tenu de faire plus de quatre (4) heures en surplus de son horaire.

- 13.02 Le travail effectué en plus de quarante (40) heures par semaine est considéré comme du temps supplémentaire. Le salarié est rémunéré au taux de salaire effectivement payé majoré de cinquante pour cent (50%) à l'exclusion des primes établies sur une base horaire. De plus, les heures effectuées en surplus d'un quart de minimum huit (8) heures, lorsqu'elles sont obligatoires pour plus de quatre (4) heures, seront assimilées à du temps supplémentaire.
- 13.03 Les salariés auront droit à un minimum de douze (12) heures de repos entre deux (2) quarts de travail, sauf dans le cas de changement d'équipe où la période de repos sera d'au moins huit (8) heures.
- 13.04 Le salarié a droit à une période de repas de 30 minutes avec salaire pour chaque période de travail de cinq heures consécutives par jour. Lorsque le salarié ne peut bénéficier de sa période de repas, l'employeur lui paie une indemnité correspondant à trente (30) minutes de salaire.

Le salarié non autorisé à quitter son lieu de travail devra avoir à sa disposition un endroit convenable pour prendre son repas. Par endroit convenable, on entend un endroit propre, à l'abri des intempéries.

L'Employeur avance au salarié appelé à voyager une somme raisonnable pour défrayer le coût de son coucher, et selon le cas, les montants suivants, incluant les pourboires et les taxes, pour les repas :

2%	Déjeuner	Dîner	Souper
2020	8,75\$	13,11\$	16,39\$
2021	8.93\$	13.37\$	16.71\$
2022	9.11\$	13.64\$	17.05\$

Après 15 heures de service continue, (incluant le temps de déplacement rémunéré par l'employeur) le salarié reçoit l'indemnité de souper prévu au paragraphe précédent sauf si l'employeur fournit le repas.

13.05 Un salarié est réputé être au travail dans les cas suivants :

- 1- Lorsqu'il est à la disposition de son Employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;
- 2- Durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur, y compris le temps de déplacement utilisé pour se rendre d'un chantier routier à un autre. Toutefois, le temps de déplacement nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale de travail et pour en revenir après, ne fait pas partie de la journée normale de travail sauf dans les cas suivants :

- a) Lorsque le salarié doit se rendre de son lieu de résidence habituel au lieu de rassemblement désigné par l'employeur ou sur un chantier routier que celui-ci est situé à l'extérieur d'un rayon de 40 kilomètres du bureau de l'employeur;
- b) Lorsque le salarié se déplace du lieu de rassemblement désigné par l'employeur au chantier routier.

Pour l'application du paragraphe 2^e du premier alinéa, le temps de déplacement est payé au taux de salaire applicable au salarié en fonction de la nature du travail à accomplir sur le chantier, à l'exclusion de la prime.

- 13.06 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés tombant un jour où le salarié doit habituellement travailler, sont assimilés à des jours de travail; l'Employeur s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail.

À l'occasion des changements d'heures, au printemps ou à l'automne, les salariés qui travaillent quarante et une (41) heures sont payés une (1) heure à taux et demi (1 ½)) et ceux qui travaillent trente-neuf (39) heures sont payés pour trente-neuf (39) heures.

- 13.07 L'article 13.06 n'aura pas pour effet de faire obtenir une indemnité d'heures supplémentaires au salarié visé par l'article 15.03 qui travaille un (1) jour férié, les heures durant lesquelles il doit habituellement travailler un tel jour ; dans ce cas, il ne reçoit que les montants prévus à l'article 15.03.
- 13.08 Pour la seule fin de la durée normale de travail, les heures de travail sont comptabilisées dans le jour civil durant lequel elles sont effectuées.
- 13.09 Le salarié qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de son Employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui n'a pas de travail disponible ou qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives à droit, à chaque occasion à une indemnité égale à quatre (4) heures de son salaire effectivement payé, sauf si la majoration pour les heures supplémentaires lui assure un montant supérieur.
- 13.10 À l'embauche, l'employé doit avoir acquis les qualifications obligatoires et requises pour exercer les fonctions pour lesquelles il est engagé. Tout renouvellement de formation exigé pour maintenir les qualifications requises pour exercer les fonctions pour lesquelles l'employé a été initialement engagé sont aux frais de l'employé.

Toute autre formation ou renouvellement de formation exigée par l'employeur ou le client sera aux frais de l'employeur. Les frais assumés par l'employeur

sont la rémunération du salarié comme s'il était au travail, les frais d'inscription et les autres frais raisonnables encourus par le salarié

13.11 En autant que possible, le gestionnaire ou son représentant autorisé s'efforce d'accorder des changements de quart de travail entre deux (2) salariés, le tout sujet aux conditions suivantes :

- a) que le changement soit demandé par écrit, sur une formule à cet effet fournie par l'Employeur et signée par les deux (2) salariés concernés, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance ;
- b) que les deux (2) quarts de travail soient cédulés à l'intérieur d'une même semaine de travail ;
- c) que le changement des quarts de travail n'occasionne pas le paiement de temps supplémentaire ;
- d) que le changement des quarts de travail ne nuise pas aux opérations ;
- e) que tout débit ou crédit dans le salaire, occasionné par quelque raison que ce soit (par exemple : retard ou paiement d'un congé férié) soit imputé au salarié qui effectue réellement le travail.

ARTICLE 14 CONGÉ ANNUEL

14.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours ou l'année de calendrier ou de l'année de référence en vigueur lors de la signature de la présente convention, à moins qu'elle ne soit fixée par décret.

14.02 Tous les salariés régis par la présente convention collective ont droit à un congé annuel chômé et payé sur la base de leurs gains bruts gagnés au cours de l'année de référence, tel que prévu à l'article 14.01. Le calcul des gains bruts gagnés au cours de l'année de référence prévue à l'article 14.01, inclut l'indemnité de congé annuel payée.

a) **Qualifications** : moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur.

Congé : un (1) jour ouvrable par mois, maximum dix (10) jours ouvrables par année. Pour le salarié qui n'a pas accumulé le maximum de dix (10) jours ouvrables de congé annuel, l'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande deux (2) semaines continues de vacances sans solde.

Indemnités : 6% des gains.

- b) **Qualifications** : un (1) an et plus mais moins de trois (3) ans de service continu chez l'Employeur.

Congé : deux (2) semaines continues.

Indemnité : 6% des gains.

L'Employeur doit accorder une semaine additionnelle de congé annuel au salarié qui en fait la demande sans que cette semaine additionnelle soit consécutive aux deux (2) premières, sauf lorsque l'Employeur y consent. Cette semaine additionnelle accordée est sans rémunération supplémentaire.

- c) **Qualifications** : trois (3) ans et plus mais moins de cinq (5) ans de service continu chez le même Employeur.

Congé : trois (3) semaines, dont deux (2) semaines continues.

Indemnité : 6% des gains.

- d) **Qualifications** : Cinq (5) ans et plus mais moins de quinze (15) ans de service continu chez le même Employeur.

Congé : trois (3) semaines continues.

Indemnité : 6 % des gains.

- e) Le travailleur qui a plus que deux (2) semaines de vacances peut s'il le désire fractionner une semaine de vacance. Le travailleur doit informer l'Employeur entre le 15 au 30 mars lors du choix de vacance.

Pour se prévaloir d'un congé le salarié doit faire une demande écrit à son employeur dix (10) jours avant sa première journée de congé. L'employeur s'engage à accordé le congé par ancienneté dans la mesure du possible. Lors de la 1^{ère} journée d'absence, le salarié reçoit l'indemnité complète de sa semaine de vacance, sur la paie précédent son congé.

14.03 L'indemnité du congé annuel est versée au salarié avant son départ pour ses vacances avec sa paie, pour autant que ceci n'ait pas pour effet d'augmenter son taux d'imposition.

14.04 Le congé annuel ne peut-être reporté d'une année à l'autre.

14.05 Les salariés choisiront la date de leurs congés annuels par ordre d'ancienneté et classification. Ils feront connaître leur préférence à l'Employeur entre le 15 et le 30 mars.

L'Employeur convient d'accorder aux salariés, le choix de ses congé annuel en se basant sur un ratio de 20% minimum, par classification. Cependant entre le

1^{er} juin et 15 octobre, le ratio est de 10% par classification, pour un maximum de 2 semaines par salarié.

Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre (4) semaines à l'avance, au plus tard le 30 avril.

À défaut d'avis de l'Employeur, la date choisie par le salarié sera considérée acceptée par l'Employeur.

14.06 Trois (3) fois par années de référence, le salarié peut demander à l'employeur de lui payer une partie ou la totalité de son congé annuel.

14.07 À la suite du décès d'un salarié, ses héritiers légaux ou légataires testamentaires ont droit à l'indemnité de congé annuel obligatoire.

14.08 Le congé annuel peut être fractionné en périodes d'une (1) semaine ou plus si le salarié en fait la demande.

Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.

14.09 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente à trois (3) ou quatre (4) fois, en fonction de son ancienneté, la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

Le salarié absent pour cause de maladie ou accident peut, s'il le désire, prendre son congé annuel à son retour au travail. L'Employeur lui verse alors son indemnité de congé annuel.

ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS

15.01 a) Pour les fins d'application de la présente convention, les neuf (9) jours suivants sont des jours de congé payés aux conditions ci-après énumérées :

- 1- Jour de l'An
- 2- Vendredi-saint
- 3- Fête des Patriotes
- 4- Fête Nationale du Québec
- 5- Confédération
- 6- Fête du travail
- 7- Jour d'Action de Grâce
- 8- Armistice
- 9- Noël

- b) Pour les fins du présent article, un jour férié débute à 00h01 et se termine à 24h00.
 - c) Les parties prenantes à la présente convention collective délèguent au Conseil d'administration du Comité Paritaire, le pouvoir de déplacer les journées fériées chômées du 1^{er} juillet et du 11 novembre à des journées ouvrables qui favorisent la bonne gestion des chantiers de construction.
- 15.02 a) Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, incluant les primes, mais sans tenir compte des heures supplémentaires.
- b) Lorsqu'un salarié travaille l'un des jours fériés prévus à l'article 15.01 :
- 1- Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 15.01 b), l'Employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 15.02 a), ou lui accorder un congé compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées ce jour férié, à une date convenue entre l'Employeur et le salarié.
 - 2- Si le congé d'un des jours fériés prévus à l'article 15.01 b) est reporté par le client à un jour habituellement ouvrable pour le salarié, et que, suite à cette décision, le salarié perd ainsi une journée de rémunération, celui-ci devra, dans les quatre (4) jours suivant la parution de l'horaire ou de la communication de la part de l'Employeur au salarié concerné, aviser, par écrit, son Employeur de son désir de travailler le jour concerné en laissant un numéro de téléphone où il pourra être rejoint. Si l'Employeur n'est pas en mesure d'assigner, pour cette journée, le salarié à une autre tâche lui procurant une rémunération équivalente à celle qu'il aurait reçue, celui-ci comblera la différence entre l'indemnité payée pour le jour férié et les heures perdues de la journée du congé.
- 15.03 Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable pour lui qui précède ou qui suit ce jour. Le salarié affecté à un travail le lendemain du 1^{er} janvier ou du 25 décembre et qui ne se présente pas au travail à cause d'une maladie, doit produire un certificat médical.
- 15.04 L'Employeur s'engage à ne pas modifier indûment les horaires de travail des salariés bénéficiant de jours de congé dans le seul but de réduire l'indemnité relative à ces congés.

15.05 Le salarié qui est en congé annuel à l'occasion de l'un des jours fériés prévus à l'article 15.01 a le choix entre :

1- a droit à un congé compensation en remplacement du ou des congés fériés, à une ou des dates convenues entre le salarié et son employeur;

Où

2- A droit à l'indemnité prévue à 15.02 a).

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX

16.01 a) Lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants ou l'enfant de son conjoint, un salarié a droit à cinq (5) jours de congé payés dont le jour des funérailles et les quatre (4) jours précédents ou suivants à conditions qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Il peut aussi s'absenter pendant deux autres journées à cette occasion sans salaire.

b) Lors du décès d'un membre ou simultanément, de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit à trois (3) jours de congé payés, dont le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents ou suivants, à condition qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Il peut aussi s'absenter pendant deux autres journées à cette occasion, mais sans salaire. Par membre de sa famille, on entend son père, sa mère, son frère, sa sœur, beau-père, belle-mère.

c) Lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, le salarié a droit à deux (2) jours de congés payés, dont le jour des funérailles et le jour précédent, en autant qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru et de l'un de ses petits-enfants.

d) Ces jours ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec un jour férié et chômé, un congé annuel les vacances du salarié ou avec un jour de congé prévu par la présente convention.

e) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire le jour de son mariage ou de son union civile. Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de sa mère, de son père, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. Le salarié doit aviser l'employeur au moins une semaine à l'avance de son absence.

f) 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 ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie 60 jours civils de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des trente (30) jours civils qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

- g) Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

- 16.02 a) Le salarié qui a accompli, en service continu selon l'article 3.01c), un minimum de 300 heures de travail accumule en congé de maladie un montant égal à 2% de son salaire brut gagné pendant sa période de référence aux jours fériés et chômés.

Le cumul de ce montant en congé de maladie débute à partir du dimanche suivant l'accomplissement.

- b) Un salarié qui s'absente pour cause de maladie ou d'accident, reçoit l'équivalent en salaire du nombre d'heures prévues pour chaque jour d'absence en autant que la somme accumulée est égale ou supérieure au montant en dollars à payer.

En cas d'absence pour cause de maladie ou accident, le paiement prévu au premier alinéa est fait à compter de la première journée d'absence. À compter du troisième jour d'absence consécutif, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant l'absence pour cause de maladie avant d'effectuer ce paiement.

Un congé de maladie n'est pas payable s'il coïncide avec un jour de congé férié chômé ou un congé annuel prévu au décret.

- c) Au 1^{er} juin de chaque année, l'Employeur établit le solde en dollars de congé de maladie cumulé par chaque salarié, et en avise ce dernier au plus tard le 10 juillet suivant.

Pour avoir droit au paiement du montant accumulé à titre de congé de maladie, le salarié doit être à l'emploi de son employeur le 1^{er} juin, sauf s'il y a changement d'employeur et que le salarié est embauché sur le

même lieu de travail par le nouvel employeur. L'employeur paie le solde au plus tard le 10 juillet suivant.

- 16.03 Tout paiement effectué en vertu du présent article le sera à compter de la 1^{ière} journée de maladie. L'Employeur pourra toujours exiger du salarié une preuve de sa maladie et/ou un certificat médical avant d'effectuer le paiement. Le salarié pourra, à son choix, deux jours par année être absent pour maladie sans qu'il soit tenu de fournir un papier médical pour être rémunéré.
- 16.04 Ces jours ne sont toutefois pas payables si le salarié reçoit une autre indemnité pour un autre jour de congé prévu à la présente convention.
- 16.05 Sous réserve des dispositions de l'article 16.03, l'Employeur pourra exiger un certificat médical attestant l'accident ou la maladie du salarié si ce dernier est en congé de maladie pour trois (3) jours et plus, ou dans le cas d'absences répétées et fréquentes.
- 16.06 L'Employeur doit reprendre dans son poste, avec le même horaire de travail s'il existe encore, ou dans un autre poste similaire, selon les droits que lui donne son ancienneté, tout salarié qui a dû s'absenter du travail pour raison d'accident ou maladie pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.
- 16.07 a) Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal, dans une cause où il n'est pas l'une des parties, doit informer son employeur dès la réception de l'assignation.
- b) Dans un tel cas, l'employeur verse au salarié, pour chaque jour d'absence, un montant équivalent à la différence entre le 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines de paie précédant le procès, sans tenir compte des heures supplémentaires, et les indemnités ou les allocations qui lui ont été versées à titre de juré ou de témoin.
- c) Pour bénéficier de ce montant, le salarié doit demander les indemnités et les allocations auxquelles il a droit en vertu de la loi et en fournir la preuve.
- 16.08 1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour l'Employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant l'avis prévu aux sous-paragraphes 10) et 11).
2. Pour les fins du paragraphe 1), une salariée est réputée être à l'emploi de l'Employeur durant une grève ou un lock-out.
3. Sous réserves des paragraphes 7) et 8), la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant excéder dix-huit (18) semaines, sauf si à sa demande l'Employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut

cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

4. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé maternité après l'accouchement.
5. À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical (aux frais de l'Employeur) établissant qu'elle est en mesure de travailler.
6. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au sous-paragraphe 3) à compter du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
7. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
8. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
9. La salariée qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité, à l'Employeur, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
10. Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner, par écrit, à l'Employeur, un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa du paragraphe 6), le certificat médical remplace le présent avis.

11. Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
12. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
13. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 10), 11) et 12) après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
14. Dans les cas et selon les limites prévues aux paragraphes 3), 4), 7), 8) et 9), une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 10), 11) et 12) après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
15. Sous réserve du paragraphe 4), la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé aux paragraphes 10) à 14) est présumée avoir démissionné.
16. L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical (aux frais de l'Employeur) attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
17. À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
18. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
19. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
20. Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

21. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 16.09 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter les nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en ce qui concerne les congés de maternité et parentaux, selon les normes en vigueur au moment de la signature.
- 16.10 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit son accouchement, demander à son Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant et ce, tel que prévu aux articles 204 à 206 du *Code canadien du travail* inclusivement.

ARTICLE 17 UNIFORMES

L'employeur verse à un salarié un montant de 0.10\$ par heure travaillée pour l'achat de chaussures de sécurité exigée pour l'exercice de ses fonctions, à l'exception du casque de sécurité, de la veste de sécurité, du harnais de sécurité et des vêtements de signaleur exigés par le ministère du Transport en vertu du Tome V du manuel intitulé « Signalisation routière » établies et consignées par le ministre des transports en vertu du deuxième alinéa de l'article 289 du code de la sécurité routière (chapitre C-24.2), lesquels sont fournis gratuitement par l'employeur, le cas échéant.

- 17.01 Le coût de tout uniforme et de l'équipement est à la charge de l'Employeur, sauf les bas et les ceintures.

Les vêtements doivent être propres et en bonne condition.

ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief, et ce, conformément à la procédure prévue à l'article 8 de cette convention collective.
- 18.02 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'Employeur doit informer le salarié par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en mentionnant l'incident qui motive la mesure disciplinaire.
- 18.03 Pour être valide et être opposable au salarié, l'Employeur doit remettre une copie au Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent ladite mesure. Seul un avis écrit communiqué au salarié et au Syndicat constitue une mesure disciplinaire.
- 18.04 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'Employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier du salarié.

- 18.05 Si un salarié est convoqué au bureau de l'Employeur pour discuter de sa conduite, il peut, s'il l'exige, être accompagné d'un délégué syndical. Dans ce cas, des frais de déplacement de 0.50\$ le kilomètre sont remboursés au salarié s'il réside à l'extérieur d'un rayon de quarante (40 km) kilomètres de l'endroit où se tient la rencontre.
- 18.06 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié.
- 18.07 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension ou de congédiement, priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.
- 18.08 Tout rapport disciplinaire sur un salarié de l'unité de négociation, transmis par l'Employeur au ministère de la Justice ou à tout autre organisme y découlant, doit être transmis à ce salarié et au Syndicat, dans les plus courts délais, afin de leur permettre de faire les représentations qui s'imposent, s'il y a lieu.
- 18.09 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne peut être utilisé aux fins de mesures disciplinaires, après une période de douze (12) mois.
- 18.10 Lorsque l'Employeur entend imposer une mesure disciplinaire à un salarié, il doit le faire dans les vingt-cinq (25) jours civils des faits ou de la connaissance des faits, dont la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 19 FONDS DE SOLIDARITÉ ET REER COLLECTIF

FONDS DE SOLIDARITÉ

- 19.01 En regard de la présente section, les parties contractantes entendent se conformer à la loi constituant le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) ci-après appelé « le Fonds », à la *Loi sur les valeurs mobilières* (1982, chapitre 48) et à ses règlements, de même qu'à toute autre loi et règlement en vigueur applicable lorsque le texte de la présente convention collective ne prévoit aucune disposition expresse à cet effet.
- 19.02 L'Employeur reconnaît que l'association accréditée, qui en a dûment accepté le mandat, agit à titre de représentant du Fonds.
- 19.03 L'Employeur s'engage à remettre à chaque salarié, lors de la première paie suivant la signature de la présente convention collective, une copie du document d'information (prospectus) qui lui aura été fourni par le Syndicat concernant le Fonds approuvé par la Commission des valeurs mobilières du Québec, document qui contient le formulaire de souscription du Fonds.
- 19.04 Tout salarié qui veut souscrire au Fonds de solidarité remplit une demande d'adhésion en complétant et en signant le formulaire de souscription et de demande de retenue à la source sur le salaire, et en le remettant au Syndicat pour qu'il le transmette à l'Employeur. La contribution d'un salarié doit être d'un minimum de 1,00 \$ par paie et toujours d'un multiple de 1,00 \$.

- 19.05 L'Employeur accepte de retenir à ses frais, pour chaque période de paie, le montant indiqué par le salarié. Chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable, incessible, l'Employeur y consentant par la présente.
- 19.06 L'Employeur remet les contributions des salariés au Fonds de Solidarité au Syndicat en même temps que les cotisations syndicales et indique, avec le document accompagnant la remise, le montant contribué par chaque salarié.
- 19.07 À la demande du salarié, l'Employeur tient compte dans la retenue des impôts fédéral et provincial de l'allégement auquel le salarié a droit pour sa contribution au Fonds de Solidarité.

REER COLLECTIF

- 19.08 L'Employeur contribue au régime enregistré d'épargne retraite collectif (« REER collectif ») administré par le comité paritaire.
- 19.09 La contribution obligatoire de l'Employeur au REER collectif est de dix sous (0,10 \$) de l'heure payé au salarié qui a terminé sa période d'essai et acquis sa permanence.
- 19.10 L'Employeur doit transmettre au comité paritaire, au plus tard le quinzième jour de chaque mois, sa contribution REER collectif pour le mois qui précède ainsi que toute contribution volontaire du salarié, s'il y a lieu.
- 19.11 Les articles 19.08 à 19.10 paragraphes a) et c) ne s'appliquent plus aux salariés ayant atteint l'âge de 71 ans. Par contre, la contribution obligatoire prévue au paragraphe b) doit être payé au salarié à titre de bénéfice.

ARTICLE 20 PRIMES D'ASSURANCES

20.01 L'Employeur s'engage à continuer la pratique déjà établie en ce qui concerne le régime d'assurances des salariés, et ce, pour toute la durée de la présente convention collective. La contribution des salariés pourra être modifiée à la demande du Syndicat.

ARTICLE 21 PERMIS D'ABSENCE

21.01 Une permission d'absence ne dépassant pas trente (30) jours peut être accordée à tout salarié après entente avec son employeur.

21.02 Toute permission d'absence de plus de trente (30) jours doit être confirmée par écrit au salarié et au Syndicat.

21.03 Pendant la durée de toute permission d'absence, le salarié continue à accumuler son ancienneté.

ARTICLE 22 AFFICHAGE D'AVIS

22.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat dans ses bureaux un tableau d'affichage accessible par ses salariés sur lequel le Syndicat peut afficher les avis relatifs aux élections, réunions et activités sociales du Syndicat. Aucun avis ne sera affiché sans avoir au préalable été signé par un représentant autorisé du Syndicat et un représentant autorisé de l'Employeur. Quatre (4) fois par année, le Syndicat peut demander à l'Employeur le paiement d'un envoi postal à ses membres pour le coût des enveloppes et timbres.

ARTICLE 23 CARTE DE SIGNALEUR

23.01 Le salarié doit s'assurer d'être toujours titulaire de la carte de signaleur, de procéder à son renouvellement à l'intérieur des délais nécessaires et d'acquitter les droits annuels fixés, le tout en conformité avec les dispositions Association québécoise des transports (AQTR) reconnue par le ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports.

ARTICLE 24 POURSUITES

24.01 Poursuites

L'Employeur fournit, sans frais pour le salarié, les services d'un avocat dans les cas de poursuites découlant des gestes légaux posés dans le cadre des fonctions normales du salarié.

24.02 Déplacements

Lorsqu'un salarié doit se déplacer, à la demande de son Employeur, pour des rencontres au bureau de l'Employeur, dans un bureau d'avocat ou ailleurs, tous les frais inhérents raisonnables lui seront remboursés, sur production de pièces justificatives, et il sera payé à son taux horaire régulier pour les heures consacrées à ces rencontres.

24.03 Langue de travail

La langue de travail pour fins de communication interne avec l'agence est le français de même que tout ordre ou commandement de l'agence sont donnés en français.

ARTICLE 25 DURÉE

25.01 La présente convention collective prendra effet à compter 4 Avril 2021 et se terminera le 3 Juillet 2022.

25.02 Les parties aux présentes conviennent que toutes les dispositions de la convention collective s'appliqueront jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties se prévalent de leur droit, soit à la grève ou au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 31^e jour de mars 2021

SIGNALISATION GARDA WORLD S.E.N.C. Syndicat des Métallos, local 8922



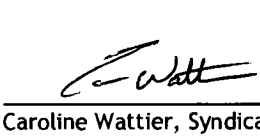
Luc Simard, Signalisation GARDA WORLD SENC



Patrick Pellerin, Syndicat des Métallos, SL 8922



Jonathan Turgeon, Signalisation GARDA WORLD SENC



Caroline Wattier, Syndicat des Métallos, SL 8922



John Bélanger, Syndicat des Métallos, SL 8922



Martin L'Abbée, Syndicat des Métallos

Annexe A - Primes et salaires

Classifications	<u>2020-06-30</u>	<u>2021-07-04</u>	<u>2022-07-03</u>
Signaleur	18.34\$	18.64\$	18.99\$
Installateur	18.34\$	18.64\$	18.99\$
Marcheur	18.34\$	18.64\$	18.99\$
Chauffeur AIFV	18.34\$	18.64\$	18.99\$

Prime de Signaleur 0,50\$ de l'heure

Prime ASP 0,25\$ de l'heure

Annexe B

L'arbitre est choisi à tour de rôle dans chaque région, à même la liste suivante :

Montréal :

- Joelle L'heureux
- Nathalie Massicotte
- André Dubois
- André Bergeron
- Denis provençal

Québec :

- Denis Gagnon
- Francine Beaulieu
- Denis Tremblay
- Cômes Poulin