

\*\*\* FICHE D'IDENTITE COMMUNE \*\*\*

\*NUMERO DE DOSSIER: 098293

\*DISPOSITION:

\*----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----\*

\*PARTIE PATRONALE: NOM: TRANSPORT LUC LEGAULT INC.

ADRESSE: 2425, BELLEROSE APT. 301 (A)  
 LONGUEUIL, QC (A)  
 CODE POSTAL: J4L4H8 (A)  
 CODE ACTIVITE: 6279 (A)

\*PARTIE SYNDICALE: NOM: TRAV. EBOUEURS QUE.

LOCAL: 00000 (A) FEDERATION: 850 (A)  
 CENTRALE: 12 (A) NO. ACC.: M28539001 (A)

\*----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----\*

\*PARTIE COMMUNE:

DATE SIGNATURE : 860414 (A) DATE DE DEPOT : 860417 (A)  
 DATE EXPIRATION: 890331 (A) CODE ACTIVITE : 6279 (A)  
 CODE MUNICIPAL : 56650 (A) CODE DE REGION: 062 (A)  
 EEMPL.PART.COUV.: 00 (A) CAT.PERS.VISE : 05 (A)  
 TYPE UNITE NEG.: 01 (A) ORIGINE SECT. : 4 (A)

\*PARTIE SPECIFIQUE:

\* A.C.C.: STAT.CONVENTION: 02 C.C.MAITRESSE : 000000  
 DUREE DE CONV. : 36 NBRE EMPLOYES : 000001  
 NATURE DE CONV. : 0

\* ICTSN.: ANNEE DE CONV. : QUESTIONNAIRE :  
 STAT.CONVENTION: DUREE DE CONV. :  
 CATEGORIE EEMPL.: NB.COLS BLANCS :  
 NB. COLS BLEUS : NOMBRE TOTAL :

ENTREE EN VIGUEUR :-----	DATE :	ARTICLES:
REOUVERTURE: ( )	DATE :	ARTICLES:
	*CLAUSE*	*ARTICLES*
	*FREQUENCE*	* INDICES *
- I.V.C. : ( )	( )	( )
-FORFAIT : ( )	( )	( )
-GENERALE: ( )	( )	( )
-ENRICHI.: ( )	( )	( )

\* ACCES-CODIF.-----\* CODE - DATE -- REFERENCE -----\*----- INSCRIPTION -----\*

A.C.C. - 006 DATE: 860625 SEQ: 01  
 ICTSN. - DATE: SEQ:

\*\* DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER

archive = fermeture 88-09-30

28539-01

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

### DÉPÔT

Dépôt N°: 

8	6	0	5	0	0	9
---	---	---	---	---	---	---

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

Certificat accordé     Dépôt refusé **098293**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		<b>M-28539-01</b>
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	<b>86-04-14</b>	<b>86-04-17</b>		<b>86-04-01</b>	<b>89-03-31</b>	<b>1</b>	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>L Trav. Eboueurs du Québec (T.E.Q.)</b> <b>1477 Sylvain</b> <b>Beloeil, Québec</b> <b>J3G 5T8</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>L Transport Luc Legault Inc.</b> <b>2425 Bellerose # 301</b> <b>Longueuil, Québec</b> <b>J4L 4H8</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6279(7)</u> Affiliation <u>11</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11     Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/ms</b>	<b>86-05-02</b>

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

003 (094)    RECHERCHE

L'Association

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**TRANSPORT LUC LEGAULT INC.**

corps politique dûment constitué en vertu des Lois de la  
Province de Québec et ayant sa principale place  
d'affaires et son siège social au  
2425 Bellerose, Apt. 301, Longueuil, P.Q., J4L 4H8.

ci-après appelée:

**La compagnie**

et

3141 01 01

**LES TRAVAILLEURS EBOUEURS DU QUEBEC (T.E.Q.)**

ayant leur siège social situé au  
1477, rue Sylvain, Beloeil, Québec, J3B 5T8. ✓

MP 17234  
98

ci-après appelée:

**L'Association**

## TABLE DES MATIERES

		PAGE
ARTICLE 1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE 2	BUTS DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 3	REGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 4	OFFICIERS DE L'ASSOCIATION	5
ARTICLE 5	PROCEDURE DE GRIEFS	6
ARTICLE 6	DISCIPLINE	8
ARTICLE 7	PRESCRIPTION DU DROIT	8
ARTICLE 8	NON-DISCRIMINATION	8
ARTICLE 9	ANCIENNETE	9
ARTICLE 10	MISES A PIED ET REEMBAUCHAGES	10
ARTICLE 11	PRUDENCE	12
ARTICLE 12	VACANCES PAYEES	12
ARTICLE 13	CONGES SOCIAUX	13
ARTICLE 14	TABLEAUX D'AFFICHAGE	15
ARTICLE 15	REPRESENTATION	15
ARTICLE 16	CONDITIONS SYNDICALES DE TRAVAIL	15
ARTICLE 17	SECURITE SOCIALE	16
ARTICLE 18	GENERALITES	17
ARTICLE 19	SALAIRES ET HEURES DE TRAVAIL	18
ARTICLE 20	DUREE DU TRAVAIL	18
ARTICLE 21	HEURES SUPPLEMENTAIRES	18
ARTICLE 22	JOURS FERIES	19
ARTICLE 23	SALARIE ACCIDENTE	21
ARTICLE 24	PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL	22
ARTICLE 25	INTERPRETATION	23
ARTICLE 26	LANGUE DE TRAVAIL	23
ARTICLE 27	DISPOSITIONS DIVERSES	24
ARTICLE 28	DUREE DE LA CONVENTION	24
ARTICLE 29	REGION ADMINISTRATIVE	25
ANNEXE 1	REGION ADMINISTRATIVE 06 - MONTREAL	26
ANNEXE 2	TABLEAU DES SALAIRES	32

**ARTICLE 1** **RECONNAISSANCE  
ET JURIDICTION**

1.01 La compagnie reconnaît l'Association comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du Travail, tel qu'il appert à l'Accréditation émise par le Ministère du Travail.

1.02 Le terme "salarié" en usage dans la présente convention s'applique à tous les salariés de la compagnie excepté les contremaîtres et ceux exclus par le Code du Travail.

**ARTICLE 2** **BUTS DE LA  
CONVENTION**

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

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



un bordereau de la compagnie contenant les renseignements nécessaires et dûment rempli. La remise est faite à l'ordre de l'Association à sa place d'affaires.

C) Si la compagnie qui a reçu, refuse ou néglige d'honorer l'autorisation écrite et irrévocable d'un salarié ou omet de remettre les montants ainsi perçus, elle est responsable vis-à-vis l'Association des montants non déduits ou non remis et elle contracte de ce fait une dette équivalente.

3.07 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par l'Association, celle-ci doit aviser la compagnie par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la compagnie à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la compagnie. Après entente, la compagnie peut percevoir des arriérés de cotisations syndicales dues par le salarié et percevoir une augmentation rétroactive de cotisations syndicales.

#### ARTICLE 4 OFFICIERS DE L'ASSOCIATION

4.01 L'Association convient de fournir par écrit promptement à la compagnie les noms des officiers élus et tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de la compagnie.

**ARTICLE 5**

**PROCEDURE DE GRIEFS**

5.01 Les parties conviennent de se rencontrer une fois par mois, soit la troisième semaine de chaque mois, pour discuter de tout problème qui pourrait devenir ou entraîner un grief. A ces assemblées, le comité de l'Association apportera toutes suggestions qu'il convient pour améliorer les conditions des salariés tout autant que les améliorations qui pourraient faire économiser la compagnie sans toutefois que ce soit au détriment des salariés de la compagnie. Les parties conviennent de fournir réciproquement un agenda écrit vingt-quatre (24) heures avant la rencontre.

5.02 Tout grief qu'un salarié désire soulever avec la compagnie sera soulevé par écrit, avec le représentant de l'Association. La compagnie pourra refuser de discuter toute question ou tout grief qui ne sera pas présenté(e) au surintendant dans les deux (2) jours ouvrables de la naissance de ce grief. Le représentant de la compagnie aura quatre (4) jours pour rendre sa décision.

5.03 Si la question n'est pas réglée à la satisfaction des parties, le comité de l'Association peut soumettre le cas par écrit à la direction de la compagnie et, dans le cas où le grief serait présenté par la compagnie, la compagnie elle-même transmettra son grief par écrit au comité de l'Association. Les deux parties tenteront d'en venir à une entente dans les quatre (4) jours ouvrables.

5.04 A défaut de ce faire, le comité de l'Association qui tentera l'impossible pour en venir à



**ARTICLE 6                    DISCIPLINE**

6.01                    L'Association reconnaît le droit à la compagnie de discipliner ses salariés pour manquement aux règlements de la compagnie qui font partie intégrante de cette convention. Rien dans cette convention ne doit affecter le droit de la compagnie de congédier un salarié pour cause valable. Toutefois, sans renoncer à ce droit, la compagnie s'engage à considérer toute représentation faite par le comité de l'Association quand ce dernier croit que la compagnie a agi trop sévèrement.

**ARTICLE 7                    PRESCRIPTION  
DU DROIT**

7.01                    Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet événement, connaissance dont la preuve incombe à l'employeur; toutefois une infraction ne peut être invoquée après six (6) mois de l'événement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet événement, connaissance dont la preuve incombe à l'employeur.

**ARTICLE 8                    NON-DISCRIMINATION**

8.01                    La compagnie n'exercera aucune mesure discriminatoire contre un salarié, un représentant syndical, un délégué, dans les cas suivants:

A) A cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique.

B) A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail du Québec.

C) A cause d'absence due à l'assistance à un office religieux, un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi.

D) A cause de tout acte ou activité personnel en dehors des heures de travail.

8.02 Toute violation du présent article peut être soumise à la procédure des griefs.

## ARTICLE 9 ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté est la durée de service continu du salarié à l'emploi de la compagnie.

9.02 L'ancienneté sera établie après une période de probation de trois cents cinquante (350) heures au cours d'un trimestre à l'emploi de la compagnie.

9.03 Trimestre: période de trois mois consécutif.

9.04 Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

A) S'il quitte volontairement son emploi;

B) S'il est congédié pour cause;

C) S'il est absent de son travail plus d'un (1) jour ouvrable sans donner d'avis au moins une (1) heure avant le début de la journée de travail ou sans cause raisonnable pour chaque période de six (6) mois;

D) S'il est mis à pied pour une période de plus de trois (3) mois excepté les salariés ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté laquelle période sera portée à six (6) mois.

9.05 Un salarié qui à la suite d'une mise à pied, fait défaut de revenir au travail dans les deux (2) jours de la réception d'un avis de rappel donné par la compagnie, par poste recommandée, sera privée de son tour d'appel.

9.06 Dans un cas d'urgence, la compagnie rappellera les salariés par ordre d'ancienneté, par téléphone ou de toute autre manière appropriée.

## ARTICLE 10 MISES A PIED ET REEMBAUCHAGES

10.01 Dans la cas d'une réduction du nombre de salariés à cause d'un manque de travail, les salariés en période de probation seront les premiers congédiés, à moins d'un salarié spécialisé.

10.02 Dans les cas de mises à pied et réembauchages, les facteurs suivants seront considérés: la durée de service continu (ancienneté) pour la

compagnie et les qualifications du salarié. Si les qualifications sont jugées satisfaisantes par les parties, la durée de service ou ancienneté sera le facteur déterminant.

10.03 Les membres du comité de l'Association bénéficieront d'une considération préférentielle en ce qui concerne l'ancienneté en cas de mises à pied, en autant qu'ils pourront accomplir efficacement le travail qui leur est demandé.

10.04 Dans le cas de réembauchages, les salariés rappelés les premiers seront ceux qui jouissent d'une plus grande ancienneté.

10.05 Nonobstant les dispositions de l'article 10.02 qui précède, la compagnie peut garder ou réembaucher des salariés en raison du travail fait antérieurement pour lequel des qualifications spéciales sont exigées.

10.06 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ultérieure.

10.07 Dans tous les cas d'application d'ancienneté, le salarié qui croit avoir été lésé pourra recourir à la procédure de grief pour faire apprécier sa réclamation. En obtenant gain de cause, il aura droit au réajustement découlant du règlement de son grief.

**ARTICLE 11            PRUDENCE**

11.01                    Les parties à cette convention s'efforceront de maintenir un niveau élevé de prudence afin de diminuer, autant que possible les accidents industriels.

**ARTICLE 12            VACANCES PAYEES**

12.01                    Les salariés ayant moins d'un (1) an de service pour la compagnie auront droit à une (1) journée de vacance payée par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables de travail.

12.02                    Les salariés, qui au 1<sup>er</sup> janvier de l'année ont complété une (1) année de service pour la compagnie, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 1<sup>er</sup> janvier de ladite année.

12.03                    Les salariés, qui au 1<sup>er</sup> janvier de l'année ont complété cinq (5) années de service pour la compagnie, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 1<sup>er</sup> janvier de ladite année.

12.04                    Les salariés, qui au 1<sup>er</sup> janvier de l'année ont complété douze (12) années de service pour la compagnie, auront droit à quatre (4) semaines de

vacances payées à raison de huit pour cent (8%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 1<sup>er</sup> janvier de ladite année.

12.05 La période régulière de vacance sera fixé par la compagnie pour chaque salarié individuellement selon son ancienneté mais devrait, de toute façon l'être entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de chaque année. Le salarié concerné devra être avisé au moins trente (30) jours à l'avance de la période fixée par la compagnie pour ses vacances.

12.06 Les salariés ayant droit à trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances payées prendront deux (2) semaines consécutives. La troisième (3<sup>e</sup>) et/ou la quatrième (4<sup>e</sup>) selon le cas, seront prise par entente mutuelle entre la compagnie et le salarié concerné.

12.07 Le salarié qui quitte le service de la compagnie avant la période régulière de vacances recevra l'indemnité prévue aux normes du travail c'est-à-dire quatre pour cent (4%) de la rémunération totale entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente et la date de son départ

## **ARTICLE 13 CONGES SOCIAUX**

13.01 Lors du décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, le salarié à temps plein a droit à un congé le jour des funérailles et les deux jours précédents. Lorsqu'il est plus



**ARTICLE 14            TABLEAUX D'AFFICHAGE**

14.01                    Les avis que l'Association désire afficher pourront l'être lorsque signés par le Président de l'Association et approuvés par le représentant de la compagnie. La compagnie s'engage à fournir les endroits convenables à cet effet. Ces avis ne devront cependant pas être libelleux ni injurieux envers l'Association, les salariés ou la compagnie.

**ARTICLE 15            REPRESENTATION**

15.01                    La compagnie accepte d'accorder une permission d'absence avec paie aux salariés élus par l'Association pour assister au congrès de l'Association une fois (1) l'an; telle permission ne devant pas excéder quatre (4) jours ouvrables. Cette permission d'absence devra être obtenue de la compagnie au moins deux (2) semaines avant le départ de tels délégués pour ladite convention.

**ARTICLE 16            CONDITIONS SYNDICALES DE TRAVAIL**

16.01                    Il est loisible à la compagnie de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes pour les salariés souffrant de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge. Il devra en pareil cas, y avoir entente entre la compagnie et l'Association.

**ARTICLE 17**

**SECURITE SOCIALE**

17.01 Cette section ne s'applique qu'au salarié à temps plein.

17.02 A chaque mois, l'employeur verse au comité paritaire pour chaque salarié assurable, une prime de vingt-trois dollars (23 \$) pour le régime d'assurance collective, qui est adopté par les parties contractantes et administré par le comité paritaire. Cette prime pourra être ajustable en tout temps par le comité paritaire.

17.03 L'employeur n'est pas tenu de verser la prime pour chaque période de trente (30) jours comprise dans une période d'invalidité d'un salarié.

17.04 Le salarié subit tout examen médical exigé par l'employeur et celui-ci paie les frais de cet examen.

17.05 Lorsque l'employeur fixe pour l'examen médical, prévu à l'article 17.04, une heure comprise dans la période normale de travail d'un salarié, celui-ci touche alors son salaire normal pour le temps consacré à cet examen.

17.06 Le contrat d'assurance est sujet à l'approbation du surintendant des assurances du Québec et son fonctionnement est soumis à sa surveillance.

17.07 Cette section ne s'applique pas à l'employeur dont chaque salarié assujetti au décret jouit d'un régime de sécurité sociale qui comporte des

dispositions au moins aussi avantageuses pour le salarié, pourvu que la cotisation de l'employeur à ce régime soit aussi importante que celle prévue au décret.

17.08 L'assurance d'un salarié se termine à la fin du mois durant lequel l'emploi d'un salarié prend fin. L'employeur est tenu de verser au comité paritaire la prime d'assurance pour le mois durant lequel l'emploi du salarié prend fin.

## ARTICLE 18 GENERALITES

18.01 Les taux de salaire et conditions de travail supérieurs à ceux prévus par la présente convention ne peuvent être diminués par la suite de la mise en vigueur de cette convention ni pendant sa durée.

18.02 Il est entendu que les représentants de l'Association ne souffriront pas de discrimination pour les activités au sujet des griefs ou des négociations, aussi longtemps qu'ils ne seront conduits sur une base d'affaires.

18.03 Tout salarié qui se rapporte à son travail régulier sans avoir été avisé du contraire par la compagnie et pour lequel ce dernier ne peut fournir de travail, sera payé pour un minimum de quatre heures et demie (4 1/2) travaillées ou non, en autant qu'il est possible à la compagnie de le rejoindre par téléphone et excepté lors des circonstances en dehors du contrôle de la compagnie.

18.04 Les parties conviennent que tous les salariés devront débiter à l'heure indiquée par la compagnie.

**ARTICLE 19 SALAIRES ET HEURES DE TRAVAIL**

19.01 La compagnie s'engage à payer à tous les salariés les taux mentionnés à l'annexe 2 qui font partie intégrante de la présente convention.

**ARTICLE 20 DUREE DU TRAVAIL**

20.01 La semaine normale de travail ne peut excéder quarante-quatre (44) heures étalées sur au plus cinq (5) jours, du lundi au vendredi.

20.02 La journée normale de travail ne peut excéder douze (12) heures.

20.03 Le salarié peut prendre une pause d'une (1) heure sans paie pour le repas, dès qu'il a effectué cinq (5) heures de travail. Cette période est rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

20.04 L'employeur accorde au salarié une pause avec paie de dix (10) minutes par jour de travail.

**ARTICLE 21                    HEURES**  
**SUPPLEMENTAIRES**

21.01                    Les heures effectuées en plus de celles comprises dans la journée ou dans la semaine normale de travail ou en excédant douze (12) heures durant un des jours fériés énumérés aux articles 22.01 et 22.02, entraînent une majoration de cinquante pour cent (50%) de la rémunération horaire du salarié.

21.02                    Les heures effectuées le dimanche entraînent une majoration de cent pour cent (100%) de la rémunération horaire du salarié.

21.03                    Aux fins de calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

**ARTICLE 22                    JOURS FERIES**

22.01                    La Saint-Jean-Baptiste est un jour férié, chômé et payé, conformément à la Loi sur la fête nationale (L.R.C., c. F-1.1).

22.02                    A) Salarié à temps plein: Ce salarié a droit aux jours fériés, chômés et payés suivants, qu'ils soient ou non jours ouvrables pour lui: les 1<sup>er</sup> et 2 janvier, le Vendredi Saint, la fête de la Reine ou de Dollard, le 1<sup>er</sup> juillet, la fête du Travail, la fête de l'Action de Grâce, les 25 et 26 décembre.

B) Salarié à temps partiel: Ce salarié a droit aux jours fériés, chômés et payés

suivants, lorsqu'ils tombent un jour ouvrable pour lui: les 1<sup>er</sup> et 2 janvier, le Vendredi Saint, la fête de l'Action de Grâce, les 25 et 26 décembre.

22.03 L'employeur peut reporter l'observation du 2 janvier, du Vendredi Saint ou du 26 décembre, à un autre jour aux conditions préalables d'en aviser par écrit le comité paritaire et d'afficher copie de cet avis pendant trois (3) jours ouvrables durant la semaine précédant le jour férié à être reporté.

22.04 L'indemnité afférente à un jour férié est payable au salarié qui a travaillé:

A) Le jour ouvrable qui précède le jour férié et le suivant;

B) La journée de ramassage doublée, dû au jour férié;

C) Le jour férié, à la demande de l'employeur.

22.05 A) Pour le salarié à temps plein, l'indemnité afférente à un jour férié est égale à neuf (9) fois la rémunération horaire du salarié si ce jour férié tombe un jour ouvrable ou à huit (8) fois la rémunération horaire du salarié si ce jour férié tombe un samedi ou un dimanche.

B) Pour le salarié à temps partiel, l'indemnité afférente est égale à un jour férié est égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié.



le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait.

**ARTICLE 24**                    **PREAVIS ET**  
**CERTIFICAT DE TRAVAIL**

24.01                    Sauf dans le cas d'un contrat à durée 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 son licenciement ou sa mise à pied pour au moins six (6) mois. De même, un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu doit donner un préavis écrit à son employeur, lorsqu'il désire quitter son emploi.

24.02                    Le préavis prévu au premier alinéa est d'une semaine si le salarié justifie d'un an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an 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.

24.03                    Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner le préavis prévu par l'article 20.01, verse au salarié au moment du départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

24.04                    A l'expiration du contrat de travail, le 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 à la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du 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.

## **ARTICLE 25                    INTERPRETATION**

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

## **ARTICLE 26                    LANGUE DE TRAVAIL**

26.01                    A) La langue de travail étant le français, la compagnie convient que dans un délai d'un an après la signature de la présente convention, elle traduira en français toute documentation qui a trait au travail des salariés telle que feuilles de temps, feuilles d'ordre, pièces d'identification, etc...

B) Au cas où le terme français serait introuvable ou inutilisable, il est bien entendu que le terme actuellement employé pourra être conservé. La compagnie recevra de l'Union toute suggestion utile à hâter ici le changement convenu.

C) De même, tout ordre ou commandement d'un supérieur à un salarié devra être donné en français. Aucun salarié ne sera tenu d'obéir à un ordre donné dans une autre langue.

**ARTICLE 27**                    **DISPOSITIONS**  
**DIVERSES**

27.01

**Avantages et privilèges:**

L'employeur convient de n'enlever aucun des avantages et privilèges dont les salariés bénéficiaient avant la signature de la présente convention.

27.02

**Ligne de piquetage:**

Aucun salarié ne subira de préjudice pour son refus de franchir une ligne de piquetage.

**ARTICLE 28**                    **DUREE DE LA**  
**CONVENTION**

28.01

La présente convention, une fois déposée conformément à la loi, sera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 1986 jusqu'au 31 mars 1989 inclusivement.

28.02

Les conditions des salariés, cependant ne seront pas changées pendant les négociations advenant le cas où la convention ne se renouvellerait pas à date fixe.

28.03

Les parties conviennent qu'elles peuvent par entente mutuelle, se rencontrer en tout temps avant la fin de cette convention pour y mettre fin dans le but de négocier et signer une autre convention plus avantageuse.



ANNEXE 1

REGION ADMINISTRATIVE 06 - MONTREAL

Sous-région 02 - Saint-Jean

Zone 1

Iberville, l'Acadie, Lacolle, Marieville, Mont-Saint-Grégoire, Napierville, Notre-Dame-du-Mont-Carmel, Noyan, Richelieu, Sainte-Angèle-de-Monnoir, Sainte-Anne-de-Sabrevois, Sainte-Brigitte d'Iberville, Sainte-Marie-de-Monnoir, Paroisse de Saint-Alexandre, Village de Saint-Alexandre, Saint-Athanase, Saint-Bernard-de-Lacolle, Saint-Blaise, Saint-Cyprien, Saint-Edouard, Saint-Grégoire-le-Grand, Saint-Jacques-le-Mineur, Saint-Jean sur Richelieu, Saint-Luc, Saint-Mathias, Saint-Michel, Saint-Patrice de Sherrington, Saint-Paul-de-l'Île-aux-Noix, Saint-Rémi, Saint-Valentin.

Zone 2

Clarenceville, Paroisse d'Henryville, Village d'Henryville, Saint-Georges de Clarenceville, Saint-Sébastien, Venise-en-Québec.

Sous-Région 03 - Beauharnois

Zone 1

Beauharnois, Châteauguay, Côteau-du-Lac, Côteau Landing, Dorion, Elgin, Franklin, Godmanchester, Grande-Ile, Havelock, Village de Hemmingford, Canton de Hemmingford, Hinchingrook, Howick, Hudson, Huntingdon, Ile Cadieux, Ile Perrot, La Station-du-Côteau, Léry, les Cèdres, Maples-Grove, Melocheville, Mercier, Notre-Dame-de l'Ile-Perrot, Ormstown, Pincourt, Pointe-du-Moulin, Pointe-Fortune, Pointe-des-Cascades, Rigaud, Paroisse de Rivière Beaudette, Village de Rivière Beaudette, Sainte-Barbe, Sainte-Clothilde, Sainte-Justine-de-Newton, Sainte-Madeleine-de-Rigaud, Sainte-Marthe, Sainte-Martine, Saint-Anicet, Saint-Chrysostome, Saint-Clet, Saint-Etienne-de-Beauharnois, Saint-Jean-Chrysostome, Saint-Joseph-de-Soulanges, Saint-Lazare, Saint-Louis-de-Gonzague, Saint-Malachie-d'Ormstown, Saint-Paul-de-Châteauguay, Paroisse de Saint-Polycarpe, Village de Saint-Polycarpe, Sainte-Stanislas-de-Kostka, Saint-Télesphore, Paroisse de Saint-Timothee, Village de Saint-Timothee, Saint-Urbain-Premier, Saint-Zotique, Salaberry de Valleyfield, Terrasse-Vaudreuil, Très-Saint-Rédempteur, Très-Saint-Sacrement, Vaudreuil, Vaudreuil-sur-le-Lac.

Zone 2

Dundee, Saint-Régis.

Sous-région 04 - Saint-Hyacinthe

Zone 1

Beloeil, La Présentation, McMasterville, Mont-Saint-

Hilaire, Notre-Dame-de-Saint-Hyacinthe, Otterburn-Park, Rougemont, Sainte-Christine, Sainte-Madeleine, Sainte-Marie-Madeleine, Village de Sainte-Rosalie, Paroisse de Sainte-Rosalie, Saint-Barnabé, Saint-Barnabé-Partie Sud, Saint-Charles, Saint-Charles-sur-Richelieu, Village de Saint-Damase, Paroisse de Saint-Damase, Village de Saint-Denis, Paroisse de Saint-Denis, Saint-Hyacinthe-le-Confesseur, Saint-Jean-Baptiste, Saint-Jude, Saint-Mathieu-de-Beloeil, Saint-Michel-de-Rougemont, Saint-Thomas-d'Aquin, Saint-Hyacinthe.

Zone 2

Acton-Vale, Sainte-Hélène-de-Bagot, Saint-André d'Acton, Saint-Dominique, Saint-Ephrem d'Upton, Paroisse de Saint-Hugues, Village de Saint-Hugues, Paroisse de Saint-Liboire, Village de Saint-Liboire, Saint-Nazaire-d'Acton, Village de Saint-Pie, Paroisse de Saint-Pie, Saint-Simon, Saint-Théodore-d'Acton, Upton.

Sous-Région 06 - Montréal métropolitain

Zone 1

Anjou, Baie d'Urfé, Beaconsfield, Boisbriand, Boucherville, Brossard, Calixa-Lavallée, Candiac, Carignan, Chambly, Côte Saint-Luc, Delson, Dollard-des-Ormeaux, Dorval, Greenfield Park, Hampstead, Ile-Dorval, Kirkland, La Prairie, Lachine, La Salle, Laval, Lemoyne, Longueuil, Montréal, Montréal-Est, Montréal-Nord, Montréal-Ouest, Mont-Royal, Outremont, Pierrefonds, Pointe-Claire, Roxboro, Sainte-Anne-de-Bellevue, Sainte-Catherine, Sainte-Geneviève, Sainte-Julie, Saint-Amable, Saint-

Basile-le-Grand, Saint-Bruno-de-Montarville, Saint-Constant, Saint-Hubert, Saint-Isidore, Saint-Lambert, Saint-Laurent, Saint-Léonard, Saint-Marc-sur-Richelieu, Saint-Mathieu, Saint-Philippe, Saint-Pierre, Saint-Raphael-de-l'Île Bizard, Senneville, Varennes, Verchères, Verdun, Westmount.

Sous-région 07 - Richelieu

Zone 1

Contrecoeur, Sainte-Anne-de-Sorel, Sainte-Victoire-de-Sorel, Saint-Antoine-sur-Richelieu, Saint-Joseph-de-Sorel, Saint-Louis, Paroisse de Saint-Ours, Village de Saint-Ours, Saint-Pierre-de-Sorel, Saint-Roch-de-Richelieu, Sorel, Tracy.

Zone 2

Massueville, Saint-Aimé, Saint-David, Saint-Gérard-Majella, Saint-Marcel, Saint-Michel-d'Yamaska, Saint-Robert, Yamaska, Yamaska-Est.

Sous-région 08 - Joliette

Zone 1

Berthierville, Charlemagne, Crabtree, Joliette, Paroisse de l'Assomption, Village de l'Assomption, Paroisse de l'Épiphanie, Village de l'Épiphanie, La Plaine, La Visitation-de-la-Sainte-Vierge-de-l'Isle-Dupas, Lachenaie, Lanoraie-d'Autray, Laurentides, Lavaltrie, Le

Gardeur, Mascouche, Notre-Dame-des-Prairies, Notre-Dame-de-Lourdes, Village de Rawdon, Canton de Rawdon, Repentigny, Sacré-Coeur-de-Jésus, Sainte-Elizabeth, Sainte-Geneviève-de-Berthier, Sainte-Julienne, Sainte-Marie-Salomée, Paroisse de Saint-Alexis, Village de Saint-Alexis, Sainte-Ambroise-de-Kildare, Saint-Antoine-de-Lavaltrie, Saint-Calixte, Saint-Charles-de-Borromée, Saint-Esprit, Saint-Gérard-Magella, Paroisse de Saint-Jacques, Village de Saint-Jacques, Saint-Joseph-de-Lanoraie, Saint-Liguori, Saint-Lin, Saint-Paul, Saint-Pierre, Saint-Roch-de-l'Achigan, Saint-Roch-Ouest, Saint-Sulpice, Saint-Thomas.

#### Zone 2

Chertsey, Entre-Lacs, Lac-Paré, Saint-Béatrix, Sainte-Emilie-de-l'Energie, Sainte-Marcelline-de-Kildare, Sainte-Mélanie, Saint-Alphonse-de-Rodriguez, Saint-Barthélemy, Saint-Charles-de-Mandeville, Saint-Cléophas, Saint-Côme, Saint-Cuthbert, Saint-Damien, Saint-Didace, Paroisse de Saint-Félix-de-Valois, Village de Saint-Félix-de-Valois, Saint-Gabriel, Saint-Gabriel-de-Brandon, Saint-Ignace-de-Loyola, Saint-Jean-de-Matha, Saint-Michel-des-Saints, Saint-Norbert, Saint-Viateur, Saint-Zénon.

#### Sous-région 09 - Terrebonne

##### Zone 1

Bellefeuille, Blainville, Bois-des-Filions, Brownsburg, Carillon, Chatham, Deux-Montagnes, Gore, Lachute, Lafontaine, Lorraine, Mirabel, Paroisse d'Oka, Village

d'Oka, Oka-sur-le-Lac, New-Glasgow, Pointe-Calumet, Prévost, Rosemère, Sainte-Anne-des-Lacs, Sainte-Anne-des-Plaines, Sainte-Marthe-sur-le-Lac, Sainte-Sophie, Sainte-Thérèse, Sainte-Thérèse-Ouest, Saint-André-d'Argenteuil, Saint-André Est, Saint-Antoine, Saint-Colomban, Saint-Eustache, Saint-Hippolyte, Saint-Jérôme, Saint-Joseph-du-Lac, Saint-Louis-de-Terrebonne, Paroisse de Saint-Placide, Village de Saint-Placide, Terrebonne.

Zone 2

Brébeuf, Calumet, Estérel, Paroisse de Grenville, Canton de Grenville, Mille-Isles, Mont-Gabriel, Mont-Rolland, Morin Heights, Piedmont, Sainte-Adèle, Sainte-Agathe, Sainte-Agathe-des-Monts, Sainte-Agathe-Sud, Sainte-Marguerite-du-Lac-Masson, Saint-Adolphe-d'Howard, Saint-Sauveur, Saint-Sauveur-des-Monts, Val-des-Lacs, Val-David, Val-Morin, Wentworth, Wentworth-Nord.

ANNEXE 2

TABLEAU DES SALAIRES

Le salaire horaire minimal est le suivant:

A compter du  
1<sup>er</sup> avril 86

Zone 1    Zone 2

1. Salarié à  
  temps plein:

1) Chauffeur:

a) camion  
  auto-chargeur                    11.78        10.30

b) autre véhicule                11.58        10.10

2) Aide                            11.28        9.20

2. Salarié à  
  temps partiel:

1) chauffeur                      11.03        8.90

2) aide                            10.78        8.60

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention, lecture faite à LONGUEUIL, Province de Québec, ce 14 JOUR DE AVRIL 1986.

TRANSPORT LUC LEGAULT INC.

Luc Legault  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LES TRAVAILLEURS EBOUEURS DU QUEBEC (T.E.Q.)

Michel Hénault  
Serge Roy  
\_\_\_\_\_