

19221-02

CONVENTION COLLECTIVE

entre

MATERIAUX BONHOMME INC.
921, Boul. St.-Joseph
Hull, Québec J8Z 1S8

(ci-après appelée "la Compagnie")

et

UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION ET APPROVISIONNEMENTS,
MECANICIENS D'AUTO ET AIDES, EMPLOYES DE STATIONS-SERVICE
ET DE PARCS DE STATIONNEMENTS ET SALARIES DIVERS, LOCAL 903
(affiliée à I.B. of T.C.W. & H of A.)
5050, rue de Sorel, suite 22
Montréal, Québec H4P 1G5

(ci-après appelée "l'Union")

POUR
MOMENT
MESSAGER

'85 OCT 17 12:00



TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>Page</u>
1	Buts de la convention	1
2	Reconnaissance syndicale	1
3	Sécurité syndicale	1
4	Droits de la direction	3
5	Pas de grève ni de lock-out	4
6	Délégué d'atelier, agent d'affaires et avis de l'Union	4
7	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage	5
8	Ancienneté	7
9	Permis d'absence sans paie	11
10	Etudiants et salariés à temps partiel	11
11	Semaine normale de travail et temps supplémentaire	12
12	Période de repas et de repos	13
13	Taux horaire régulier de salaire	14
14	Paie minimum	14
15	Congés statutaires	15
16	Vacances annuelles	16
17	Congés de mortalité	18
18	Dépenses médicales, accidents et sécurité	18
19	Santé et bien-être	19
20	Dispositions générales	19
21	Durée et renouvellement	21
 <u>ANNEXE</u>		
"A"	PARTIE I - Classifications et taux horaires réguliers de salaire	22
	PARTIE II - Taux horaires réguliers de salaire des salariés à temps partiel et des étudiants	23
"B"	Salariés actuels - Classification et ancienneté	24

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 Les buts de cette convention sont d'encourager et d'améliorer les relations industrielles et économiques, ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie, les salariés visés par la présente convention et l'Union, de définir les taux de salaires et autres conditions de travail, et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant la durée de ladite convention.
- 1.02 La Compagnie, ses salariés et l'Union conviennent de coopérer pleinement, individuellement et collectivement, à la réalisation desdits buts.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme étant l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par la décision rendue par M. Robert Rhéaume, agent d'accréditation, en date du 28 avril 1980, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, du caissier, du gérant, de l'assistant-gérant, des gardiens de nuit et de toute autre personne automatiquement exclue par le Code du travail, à l'emploi de Matériaux Bonhomme Inc., à son établissement situé au 921, boul. St-Joseph, Hull, Québec J8Z 1S8."

- 2.02 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux salariés définis à l'article 2.01.

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 ✓ Tous les salariés actuels et tous les salariés qui seront embauchés dans l'avenir devront, comme condition d'emploi, après avoir complété leur période de probation, devenir membres de l'Union et le demeurer pendant toute la durée de la présente convention collective.

- 3.02 La Compagnie et l'Union conviennent que les dispositions contenues dans l'article 3.01 n'obligent pas la Compagnie à congédier un salarié si ledit salarié n'est pas admis comme membre de l'Union ou si, une fois devenu membre, il est suspendu ou expulsé de l'Union; cependant un tel salarié devra continuer à payer les cotisations de l'Union tel que prévu à l'article 3.04.
- 3.03 La Compagnie s'engage à déduire du salaire de tous les nouveaux salariés, sur réception d'une autorisation écrite dudit salarié spécifiant les montants à déduire, les frais d'initiation de l'Union. Ces frais d'initiation devront être déduits en deux versements égaux des deux premiers chèques de paie qui seront remis audit salarié après que ce dernier sera devenu membre de l'Union en application de l'article 3.01. Les montants ainsi déduits seront remis au secrétaire-trésorier de l'Union au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 3.04 La Compagnie s'engage à déduire du salaire de tous les salariés, lors du premier chèque de paie de chaque mois, les cotisations de l'Union et à remettre les montants ainsi déduits au secrétaire-trésorier de l'Union au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 3.05 L'Union avisera la Compagnie par lettre recommandée, signée par les officiers dûment mandatés par l'Union pour ce faire, du montant des cotisations syndicales à déduire du salaire des salariés, en application des dispositions du présent article, et de tout changement y relatif. Dans le cas de changement au montant des cotisations syndicales, la Compagnie n'aura l'obligation de se conformer à ce changement qu'à compter de trois (3) semaines de calendrier après la date de la mise à la poste de la lettre recommandée spécifiant ce changement.
- 3.06 Il est entendu et convenu que l'Union indemniserà la Compagnie et la mettra à couvert contre toute réclamation qu'un ou des salariés pourront faire contre la Compagnie relativement aux sommes déduites de leur salaire, tel que prévu dans le présent article.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 L'Union reconnaît que la Compagnie possède et doit garder le droit et la responsabilité exclusifs d'administrer et gérer en général l'entreprise dans laquelle elle est engagée, ce qui comprend, sans restreindre la généralité de ce qui précède, les droits suivants:

- a) de planifier, diriger et contrôler les opérations, les méthodes, procédés et moyens de production, y compris le droit d'installer et d'employer des méthodes, machines, outils ou équipements nouveaux et améliorés, de déterminer le genre et la qualité de l'exécution du travail par les salariés et des matériaux devant être incorporés aux produits ou dans le service;
- b) d'embaucher, retraiter, classifier, promouvoir, rétrograder, transférer et mettre à pied les salariés;
- c) de réprimander, suspendre, congédier ou autrement discipliner les salariés;
- ✓ d) de diriger les salariés, y compris le droit de décider du nombre de salariés nécessaires à la Compagnie et de la classification requise pour n'importe quel travail, en aucun temps de changer le nombre de salariés assignés à n'importe quel travail, d'organiser, d'assigner et de réassigner le travail aux salariés, d'établir et modifier les cédulas de travail et les standards, d'augmenter et diminuer de façon permanente ou temporaire le nombre de salariés et de juger des qualifications, des aptitudes, de la compétence, de la connaissance, du rendement et de l'efficacité de ses salariés.
- e) de maintenir l'ordre et l'efficacité et d'établir, modifier et appliquer les règles et règlements de l'entreprise et les usages à être observés par tous les salariés.

4.02 La Compagnie reconnaît que dans l'exercice de l'un quelconque des droits de la direction, tout salarié a le droit de loger un grief de la manière et dans la mesure prévues expressément dans la présente convention.

ARTICLE 5 - PAS DE GREVE NI DE LOCK-OUT

- 5.01 Pour la durée de cette convention, la Compagnie s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out de ses salariés.
- 5.02 L'Union convient que pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucune grève, piquetage de l'entreprise, ralentissement de travail, grève sur le tas, arrêt ou suspension du travail en tout ou en partie, jour d'étude ou obstacle à la production pour quelque raison que ce soit par les salariés.

ARTICLE 6 - DELEGUE D'ATELIER, AGENT D'AFFAIRES ET AVIS DE L'UNION

- 6.01 La Compagnie reconnaît le droit de l'Union de nommer un délégué d'atelier parmi les salariés pour les représenter conformément aux clauses de cette convention. Pour être nommé délégué d'atelier, un salarié doit avoir au moins un (1) an d'ancienneté au moment de sa nomination.
- 6.02 L'agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de la Compagnie durant les heures de travail après avoir obtenu l'autorisation préalable de la Compagnie; cette autorisation préalable ne sera pas indûment refusée.
- 6.03 L'Union fournira par écrit à la Compagnie les noms du délégué d'atelier et de l'agent d'affaires de l'Union et l'avisera par écrit de tout changement qui pourrait survenir de temps à autre.
- 6.04
- a) Il est entendu que le délégué d'atelier a un travail régulier dont il doit s'acquitter comme salarié de la Compagnie. Toutefois, s'il devient nécessaire pour le délégué d'atelier de s'occuper d'un grief au cours de ses heures normales de travail, il devra, avant de quitter sa place de travail pour s'occuper de ce grief, obtenir au préalable la permission de son superviseur immédiat en lui spécifiant le grief dont il désire s'occuper.
 - b) Le délégué d'atelier ne perdra pas de salaire pour le temps passé, durant ses heures normales de travail, à s'occuper d'un grief, tel que prévu au paragraphe a).

- 6.05 Le délégué d'atelier nommé par l'Union en application de l'article 6.01 pourra participer aux négociations avec la Compagnie visant au renouvellement de la convention collective et il ne perdra pas de salaire pour le temps passé, durant ses heures normales de travail, à siéger aux séances de négociation.
- 6.06 La Compagnie avisera l'Union par écrit du congédiement ou de la suspension du délégué d'atelier en spécifiant la ou les raisons de cette suspension ou de ce congédiement.
- 6.07 La Compagnie permettra l'affichage des avis de l'Union pour les assemblées ou autres activités sur le tableau d'affichage dans l'entreprise, lequel sera placé près de l'horloge de poinçon. Toutefois, l'Union ne pourra afficher ces avis qu'après qu'ils auront été soumis au gérant ou à son représentant dûment autorisé.
- 6.08 Il n'y aura aucune activité syndicale sur les lieux de la Compagnie par les salariés, l'Union, ses membres ou ses représentants sauf dans les cas expressément prévus dans la présente convention.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 7.01 Le but et l'intention de cet article sont de prévoir une procédure pour régler tous les griefs promptement. Les deux parties s'engagent à se conformer aux dispositions du présent article comme étant le seul moyen de régler tous les griefs qui peuvent survenir pendant la durée de la présente convention.
- 7.02 Un "grief" est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, incluant toute mesure disciplinaire.

7.03

7.03

Tout grief qu'un salarié désire régler avec la Compagnie sera soumis selon la procédure suivante:

a) Première étape

Le salarié intéressé, accompagné ou non du délégué d'atelier, doit soumettre son grief par écrit à son superviseur immédiat ou à son représentant dûment autorisé, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de l'évènement qui a donné lieu au grief. A cette première étape, le grief doit contenir un énoncé de la nature du grief, doit spécifier la solution recherchée et doit être signé par le salarié intéressé. Le superviseur immédiat ou son représentant dûment autorisé doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

b) Deuxième étape

A défaut d'entente ou de réponse audit grief, l'Union doit dans un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la première étape, soumettre ce grief à l'arbitrage en avisant par écrit l'un des arbitres nommés ci-après et en faisant parvenir copie de cet avis à la Compagnie dans le même délai.

c) L'Union doit aviser l'un des arbitres suivants:

- 1^o Me Jean-Guy Clément
- 2^o Me André Montpetit
- 3^o Me Raymond Leboeuf
- 4^o Me André Rousseau
- 5^o Me Claude Lauzon

7.04

Entre la date de soumission du grief à la première étape et la date de sa soumission à la deuxième étape, la Compagnie et l'Union pourront se rencontrer pour tenter de régler ce grief.

7.05

En exécution de l'article 7.03, le salarié concerné et le délégué d'atelier, si applicable, doivent avant de quitter leur place de travail, obtenir au préalable la permission de leur superviseur immédiat. Cette permission ne sera pas indûment refusée.

7.06

- 7.06 Les délais prévus dans les articles 7.03 et 20.09 b) sont de rigueur. Si le salarié, le délégué d'atelier ou l'Union ne soumettent pas le grief dans les délais y prévus, il sera considéré comme abandonné; si les représentants de la Compagnie ne donnent pas leur réponse dans les délais y prévus, le grief devra être soumis à la deuxième étape dans les délais prévus pour ladite étape. Cependant, les parties peuvent convenir préalablement, par entente mutuelle écrite dans chaque cas particulier, de prolonger ces délais.
- 7.07 a) L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il doit, pour rendre sa décision, considérer seulement le grief tel qu'il a été soumis par écrit à la première étape.
- b) Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, d'altérer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective ou d'y ajouter quoi que ce soit.
- c) Si l'arbitre arrive à la conclusion qu'une mesure disciplinaire a été imposée sans cause, il pourra réduire ou abroger cette mesure disciplinaire et décider du montant de la compensation s'il y a lieu auquel un salarié peut avoir droit pour le salaire qu'il aura ainsi perdu, déduction devant être faite de tout salaire gagné, argent ou prestations reçus par ce salarié à compter de la date de mise en application de cette mesure disciplinaire.
- 7.08 La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, l'Union et tous les salariés concernés.
- 7.09 La Compagnie et l'Union paieront chacune la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté de chaque salarié est déterminée par la durée du service continu de ce salarié pour la Compagnie, conformément aux termes de la présente convention.

8.02

- 8.02 L'ancienneté de chaque salarié de l'extérieur visé par cette convention ne commencera à courir que lorsque ce salarié aura été au service de la Compagnie et aura travaillé pendant quarante (40) jours ouvrables à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs. L'ancienneté de chaque salarié de l'intérieur visé par cette convention ne commencera à courir que lorsque ce salarié aura été au service de la Compagnie et aura travaillé pendant cent (100) jours ouvrables à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs. A l'expiration de cette période de probation, le nom de ce salarié sera placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté rétroagira alors à la date de son dernier embauchage. Durant cette période de probation, le salarié est sujet à réprimande, suspension, congédiement, autres mesures disciplinaires et mis à pied sans recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 8.03 Le ou vers le 1er février de chaque année de calendrier, la Compagnie affichera la liste d'ancienneté sur le tableau d'affichage dans l'entreprise. Cette liste indiquera les noms des salariés, leur classification et leur ancienneté au moment de cet affichage et elle prévaudra en tout temps.
- 8.04 Un salarié perdra son ancienneté, son nom sera rayé de la liste d'ancienneté et son emploi sera terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) si le salarié quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
 - b) si le salarié est congédié pour cause;
 - c) si le salarié est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois;
 - d) si le salarié est mis à pied et ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'envoi de l'avis de rappel par lettre recommandée à la dernière adresse inscrite à la Compagnie;
 - e) si le salarié s'absente pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable;
 - f) si le salarié ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par la Compagnie;
 - g) si le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant quinze (15) mois.

- 8.05 Si la Compagnie retourne dans l'unité de négociation une personne qui avait été précédemment transférée à une tâche en dehors de l'unité de négociation, cette personne sera créditée de l'ancienneté qu'elle avait au moment de son transfert en dehors de l'unité de négociation, plus l'ancienneté accumulée pendant cette période de service en dehors de l'unité de négociation, en autant qu'elle retourne dans l'unité de négociation au cours des douze (12) mois suivant la date de son transfert en dehors de l'unité de négociation.
- 8.06 a) Si la Compagnie décide de combler une classification existante ou nouvelle, prévue vacante de façon permanente, elle procédera de la façon suivante:
- 1^o elle rappellera le dernier salarié mis à pied dans cette classification à la condition que son état physique lui permette encore d'accomplir avec efficacité ladite classification, et
 - 2^o à défaut de salarié mis à pied dans cette classification ou si un tel rappel ne permet pas de combler cette classification, la Compagnie, si elle désire toujours combler cette classification, procédera à l'affichage de cette classification comme suit:
 - i) elle affichera sur le tableau d'affichage dans l'entreprise, pendant cinq (5) jours ouvrables, un avis à cet effet y spécifiant le titre de cette classification et son taux horaire régulier de salaire de base;
 - ii) tout salarié pourra se porter candidat et seuls les salariés qui se seront portés candidats seront considérés;
 - iii) si les qualifications requises pour accomplir avec efficacité la classification concernée sont égales entre deux candidats ou plus, l'ancienneté prévaudra. Dans tous les autres cas, les qualifications prévaudront, et
 - 3^o à défaut de salarié candidat ou s'il n'y a pas, parmi les salariés candidats, de salarié possédant les qualifications requises pour accomplir avec efficacité la classification concernée, la Compagnie, si elle désire toujours combler cette classification, devra, avant de procéder à l'embauchage de nouveaux salariés, rappeler au travail par ordre d'ancienneté les salariés des autres classifications alors mis à pied, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises pour accomplir avec efficacité ladite classification.

b).

- b) Durant tout le temps où elle procède à combler, une classification selon la procédure prévue au paragraphe a), la Compagnie peut combler temporairement cette classification en y assignant la personne de son choix.
- c) Le salarié choisi par la Compagnie en application du paragraphe a) pour combler une classification sera payé au taux horaire régulier de salaire de cette classification équivalent au nombre d'années d'expérience qu'il avait alors accumulées dans son ancienne classification et ce, à compter de la date où il y sera assigné par la Compagnie.
- d) Nonobstant tout ce qui précède, il est entendu qu'aucun affichage ne sera fait et qu'aucun rappel ne sera effectué pour une classification existante ou nouvelle prévue vacante de façon temporaire. En un tel cas, la Compagnie peut y assigner le salarié de son choix. Pour les fins du présent paragraphe, une classification nouvelle sera considérée comme "prévue vacante de façon temporaire" si elle est prévue vacante pour une période de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou moins.

8.07 Le rappel, tel que prévu à l'article 8.06 a), se fera par téléphone conformément à l'article 20.06.

8.08 a) Si la Compagnie décide de mettre à pied des salariés dans une classification, les salariés en probation dans cette classification seront les premiers à être mis à pied; par la suite, les salariés ayant le moins d'ancienneté dans cette classification seront mis à pied.

b) Une fois avisé de sa mise à pied dans sa classification, le salarié pourra aller déplacer un salarié d'une autre classification à la condition que cet autre salarié ait moins d'ancienneté que lui et que lui-même possède les qualifications requises pour accomplir avec efficacité ladite classification et il sera alors payé au taux horaire régulier de salaire de cette autre classification équivalent au nombre d'années d'expérience qu'il avait alors accumulées dans son ancienne classification et ce, après y avoir travaillé pendant dix (10) jours ouvrables consécutifs.

c) Toutefois malgré ce qui est prévu dans le paragraphe b), ci-avant, une fois avisé de sa mise à pied dans sa classification, le salarié ne pourra pas aller déplacer un salarié d'une des classifications suivantes:

chefs d'équipes, commis vendeur préposé à la marchandise en charge et vérificateur de la barrière extérieure.

ARTICLE 9 - PERMIS D'ABSENCES SANS PAIE

- 9.01 a) La Compagnie convient d'accorder des congés, sans paie et sans perte d'ancienneté, aux salariés désignés par l'Union pour participer à des activités syndicales à l'extérieur de l'établissement de la Compagnie.
- b) Toutefois, la Compagnie ne sera en aucun cas obligée d'accorder de tels congés sans paie et sans perte d'ancienneté à plus d'un salarié à la fois. Les absences pour telle raison ne devront pas excéder au total dix (10) jours ouvrables par année de calendrier. Les salariés concernés devront aviser la Compagnie par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du congé proposé et en spécifiant la durée.
- 9.02 La Compagnie peut accorder un permis d'absence sans paie à un salarié pour quelque raison que ce soit. Le salarié ainsi absent avec permission écrite préalable de la Compagnie continuera d'accumuler son ancienneté pendant son absence.

ARTICLE 10 - ETUDIANTS, SALARIES TEMPORAIRES ET SALARIES A TEMPS PARTIEL

- 10.01 La Compagnie peut, durant les vacances d'été pour les employés, embaucher des étudiants et salariés temporaires.
- 10.02 a) La Compagnie peut embaucher des salariés à temps partiel en tout temps, en autant que ces derniers ne travaillent pas plus que vingt-cinq (25) heures par semaine en moyenne. Toutefois, la Compagnie ne peut embaucher un salarié à temps partiel lorsque les besoins habituels de ses opérations nécessitent, selon elle, l'embauchage d'un salarié dont la semaine normale de travail serait celle définie à l'article 11.01. (Exemple: si la Compagnie a besoin habituellement des services d'un commis-cours pendant quarante quatre (44) heures par semaine normale de travail, du lundi au samedi inclusivement, réparties en cinq (5) journées normales de travail, elle ne pourra pas embaucher deux (2) salariés à temps partiel et ne les faire travailler qu'un minimum de vingt-cinq (25) heures par semaines en moyenne, et en faisant travailler un du lundi au mercredi et l'autre du jeudi au samedi.

b)

ARTICLE 10 - ETUDIANTS, SALARIES TEMPORAIRES ET SALARIES A TEMPS PARTIEL

- 10.02 b) Si la Compagnie décide d'embaucher plus d'un (1) salarié à temps partiel, elle devra, avant de procéder à l'embauchage de nouveaux salariés à temps partiel additionnels, offrir ce travail à temps partiel aux salariés alors mis à pied à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises pour accomplir avec efficacité le dit travail à temps partiel. Le salarié qui accepte, en application du présent paragraphe, d'accomplir le travail à temps partiel, sera rénuméré aux taux horaire régulier de salaire du salarié à temps partiel pendant toute la période de temps où il agira comme salarié à temps partiel.
- 10.03 Nonobstant toutes les autres dispositions de la présente convention collective, si la Compagnie décide d'embaucher des étudiants, des salariés temporaires et/ou des salariés à temps partiel tel que prévu dans les deux articles précédents, ces derniers n'acquerront pas d'ancienneté et aucune des dispositions de la présente convention collective ne s'appliquera à ces salariés sauf les dispositions suivantes; article 3.04, 3.05, et 3.06, Partie II de l'Annexe "A".

ARTICLE 11 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 La semaine normale de travail du salarié est de quarante-quatre (44) heures, du lundi au samedi inclusivement, réparties en cinq (5) journées normales de travail avec un maximum de neuf (9) heures par jour. Excepté durant la période creuse, lorsque la Compagnie réduit ses heures de travail. La semaine normale de travail pourrait être de quarante (40) heures ou plus.

11.02

- 11.02 Les cédules des heures normales de travail seront affichées
- a) durant la période d'été, au moins quinze (15) jours de calendrier à l'avance,
 - b) durant la période d'hiver, au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance.

En établissant ces cédules, la Compagnie prévoira, en rotation pour chaque salarié, deux (2) journées consécutives de congé hebdomadaire une fois par quatre (4) semaines de calendrier.

- 11.03 L'article ci-avant détermine les heures de travail et la base de calcul pour le temps supplémentaire; cet article ne doit pas être interprété cependant comme une garantie ou une limite des heures de travail quotidien ou hebdomadaire.
- 11.04 Tout travail qu'un salarié est requis d'exécuter en plus de sa journée normale de travail telle que cédulée est rénuméré au taux de une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier de salaire.
- 11.05 Tout travail qu'un salarié est requis d'exécuter un dimanche est rénuméré au taux de deux (2) fois le taux horaire régulier de salaire.

ARTICLE 12 - PERIODE DE REPAS ET DE REPOS

- 12.01 Le salarié a droit, au cours de chaque journée normale de travail, à une période de repas minimum d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) mais d'un maximum d'une (1) heure sans rénumération, à l'heure désignée par la Compagnie.
- 12.02 Le chauffeur de camion qui est requis par la Compagnie de travailler pendant plus de trois (3) heures en plus de sa journée normale de travail a droit à une indemnité maximum de \$5.50 pour son souper sur présentation de pièces justificatives.

12.03

- 12.03 Le salarié a droit, au cours de chaque journée normale de travail, à une période de repos de dix (10) minutes l'avant-midi et de dix (10) minutes l'après-midi, aux heures désignées par la Compagnie et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 13 - TAUX HORAIRE REGULIER DE SALAIRE

- 13.01 Les taux horaires réguliers de salaire apparaissant à l'Annexe "A" sont payés au salarié qui remplit les classifications qui y sont énumérées à partir des dates y spécifiées.
- 13.02 Dans l'application de l'échelle des salaires, tout salarié mis à pied, absent pour quelque raison que ce soit, en congé ou suspendu, n'accumule pas d'expérience pendant cette mise à pied, cette absence, ce congé ou cette suspension mais conserve l'expérience qu'il avait au moment de son départ.
- 13.03
- a) Lorsqu'un salarié est assigné temporairement à une classification autre que sa classification régulière et que le taux horaire régulier de salaire maximum de cette autre classification est supérieur au taux horaire régulier de salaire maximum de sa classification régulière, il conserve son taux horaire régulier de salaire. Cependant, si cette assignation temporaire dure plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, il reçoit, à compter du sixième (6e) jour ouvrable, le taux horaire régulier de salaire immédiatement supérieur au sien de la classification à laquelle il est assigné et ce, pour le reste de l'assignation temporaire.
 - b) Lorsqu'un salarié est assigné temporairement à une classification autre que sa classification régulière et que le taux horaire régulier de salaire maximum de cette autre classification est inférieur ou égal au taux horaire régulier de salaire maximum de sa classification régulière, il conserve son taux horaire régulier de salaire pendant toute cette assignation temporaire.

ARTICLE 14 - PAIE MINIMUM

- 14.01 Le salarié qui n'est pas avisé du contraire et qui se rapporte au travail comme d'habitude au début de sa journée normale de travail, reçoit une indemnité minimum de quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier de salaire.

- 14.02 Les dispositions du paragraphe 14.01 ne s'appliquent pas dans les cas suivants:
- a) si le salarié refuse de faire, durant ces heures, tout travail disponible;
 - b) si le travail n'est pas disponible à cause de circonstances hors du contrôle de la Compagnie, tel qu'inondation, tempête, incendie, panne mécanique ou électrique ou cas fortuit; ou
 - c) si le salarié néglige d'informer la Compagnie de son adresse courante et du numéro de téléphone où il peut être rejoint, contrairement aux exigences de l'article 20.06.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES

- 15.01 Pour la durée de la convention collective, les jours suivants sont considérés comme des congés statutaires:
- 1^o Jour de l'An
 - 2^o Lendemain du Jour de l'An
 - 3^o Lundi de Pâques
 - 4^o Fête nationale des Québécois (Saint-Jean-Baptiste)
 - 5^o Fête du Canada (1er juillet)
 - 6^o Fête du Travail
 - 7^o Action de Grâces
 - 8^o Noël
 - 9^o Lendemain de Noël
 - 10^o L'anniversaire du salarié (ce congé statutaire sera observé par chaque salarié à une date convenue entre le salarié concerné et son superviseur immédiat; la date ainsi convenue devra se situer entre les sept (7) jours de calendrier précédant et les sept (7) jours de calendrier suivant la date de l'anniversaire dudit salarié).
- 15.02
- a) Tout salarié qui, selon le paragraphe b) ci-après, a droit à la paie de congé statutaire, sera rémunéré à son taux horaire régulier de salaire multiplié par neuf (9).
 - b) Pour avoir droit à la paie de congé statutaire, tout salarié doit avoir complété sa période de probation et doit avoir travaillé toute la journée normale de travail précédant et suivant immédiatement le jour où tel congé est observé sauf si le salarié est absent pendant une heure au maximum lors de l'une et/ou l'autre de ces journées.

- c) Malgré les dispositions de l'alinéa b), lorsqu'un salarié ne travaille pas toute la journée normale de travail précédant ou suivant immédiatement le jour où tel congé statutaire est observé parce qu'il est mis à pied, moins de sept (7) jours de calendrier avant ou moins de sept (7) jours de calendrier après tel congé, il a droit à la paie de congé statutaire pour les congés statutaires observés durant la période de mise à pied, pourvu qu'il ait travaillé toute sa journée normale de travail précédant et suivant immédiatement sa période de mise à pied.

15.03 Si un congé statutaire survient durant les vacances annuelles d'un salarié, la Compagnie peut à son gré ajouter une journée payée aux vacances annuelles du salarié, ou lui verser sa rémunération de congé statutaire sans prolongation de vacances et, dans ce dernier cas, le paiement est effectué à l'occasion de la première paie du salarié suivant immédiatement son retour au travail.

15.04 Tout travail qu'un salarié est requis d'exécuter lors d'un congé statutaire est rémunéré au taux de une fois et demie (1½) le taux horaire régulier de salaire, en plus de la rémunération calculée conformément au paragraphe 15.02 s'il y est éligible.

ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES

16.01 Dans le présent article, les mots suivants signifient:

- a) Année de vacances: la période entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante;
- b) Année de référence: les douze (12) mois qui précèdent immédiatement l'année de vacances;
- c) Semaine: une période de sept (7) jours s'étendant entre minuit un jour donné à la fin du septième (7e) jour suivant;
- d) Gains totaux: salaire brut gagné durant l'année de référence ne comprenant pas la paie de vacances annuelles reçue au cours de ladite année de référence;
- e) Paie de vacances: pourcentage des gains totaux.

16.02

Au 30 avril:

<u>Années d'ancienneté</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Paie de vacances</u>
Moins d'un an	1 jour par mois de travail jusqu'à un maximum de 2 semaines	4%
1 an	2 semaines	4%
5 ans	3 semaines	6%
12 ans	3 semaines	8%
15 ans	4 semaines	8%

16.03

- a) Le salarié qui a droit à deux (2) semaines de vacances prend une (1) semaine de vacances pendant l'été et une (1) semaine pendant l'hiver.
- b) Le salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances peut après entente mutuelle prendre 2 semaines l'été. Cependant ces 2 semaines ne seront pas prise de façon consécutives.
- c) Le salarié qui a droit à quatre (4) semaines de vacances prend deux (2) semaines de vacances pendant l'été et deux (2) semaines de vacances pendant l'hiver.
- d) Pour les fins des alinéas a), b) et c), l'été s'entend d'une période qui commence le 1er mai jusqu'au 30 novembre inclusivement et l'hiver s'entend d'une période qui commence le 1er décembre jusqu'au 30 avril de l'année suivante inclusivement.
- e) Au début de chaque année de vacances, la Compagnie préparera une liste des salariés indiquant la date de leurs vacances annuelles et affichera cette liste avant le 1er juin. En préparant cette liste, la Compagnie tiendra compte du choix des salariés selon leur ancienneté; toutefois, la Compagnie se réserve expressément le droit de limiter le nombre de salariés en vacances au même moment.

16.04

La portion applicable de la paie de vacances est remise au salarié avant son départ pour chaque période de vacances.

ARTICLE 17 - CONGES DE MORTALITE

- 17.01 a) Dans le cas de décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère ou de sa soeur, tout salarié ayant complété sa période de probation a droit de s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pendant trois (3) jours consécutifs de calendrier, dans le but d'assister aux funérailles, en autant que le dernier de ces trois (3) jours soit le jour des funérailles.
- b) Dans le cas de décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère ou de sa belle-soeur, tout salarié ayant complété sa période de probation a droit de s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pendant une (1) journée de calendrier, dans le but d'assister aux funérailles, en autant que ce jour soit le jour des funérailles.
- 17.02 Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit
- a) prévenir son superviseur immédiatement préalablement à son absence, et
- b) fournir une preuve de décès si la Compagnie l'exige.

ARTICLE 18 - DEPENSES MEDICALES, ACCIDENTS ET SECURITE

- 18.01 La Compagnie défraie le coût de l'examen médical du salarié au cas où elle exige que le salarié subisse un tel examen.
- 18.02 Le salarié qui, à la suite d'un accident de travail, reçoit un traitement médical à un centre médical le jour de cet accident et ne peut en conséquence revenir au travail, est payé à son taux horaire régulier de salaire pour le reste de sa journée normale de travail, à la condition qu'il fournisse à la Compagnie un certificat médical justifiant son absence.
- 18.03 Tout salarié doit aviser promptement la Compagnie par écrit de toute défectuosité dans l'équipement, sur une formule à cet effet fournie par la Compagnie.
- 18.04 Afin d'assurer la sécurité et la santé de tout chauffeur de camion, la Compagnie consent à ce que tout camion soit équipé de chauffettes, dégivreurs, garde-boue (flaps), signaux de direction, lumières d'approche (clearance lights), nettoyeur de pare-brise, miroir de côté et courroies de nylon fixées sur le camion.

ARTICLE 19 - SANTE ET BIEN-ETRE

19.01 La Compagnie paiera au plus tard le dixième (10e) jour de chaque mois, à la compagnie d'assurance désignée par l'Union par lettre recommandée, 50% des primes du plan actuel sans aucune modification pour la durée du contrat. (Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, la Compagnie lui fera remplir dans les quatre-vingt dix (90) jours de sa date d'embauche, un formulaire d'adhésion à l'assurance groupe aussi qu'une autorisation de faire les déductions nécessaires à même son salaire pour couvrir sa participation au plan d'assurance groupe et la compagnie fera parvenir la carte d'adhésion à la Compagnie d'assurance en même temps que les remises mensuel.)

Si la Compagnie fait défaut, par erreur ou par oubli, de se conformer à l'une et/ou l'autre des obligations qui lui sont imposées à l'article 19.01, et qu'en conséquence de cette erreur ou de cet oubli, ce salarié n'est pas couvert par l'assurance-groupe au moment où survient un événement qui donnerait droit à ce salarié, à ses héritiers ou à ses représentants, si ce dernier avait alors été couvert par cette assurance-groupe, de recevoir certains des bénéfices qui y sont prévus, la Compagnie ne sera aucunement responsable de payer à ce salarié, à ses héritiers ou à ses représentants ou à qui que ce soit d'autres, ces bénéfices ou tout autre montant ou indemnité en tenant lieu. En d'autres mots, le défaut par la Compagnie de se conformer, par erreur ou oubli, aux obligations qui lui sont imposées à l'article 19.01, ne la rend aucunement responsable des conséquences monétaires ou autres qui peuvent en résulter pour qui que ce soit.

Advenant que la Compagnie fait défaut tel que stipulé ci-haut, l'Union ne pourra pas être tenue responsable.

ARTICLE 20 - DISPOSITIONS GENERALES

20.01 La Compagnie a le droit de congédier un salarié pour cause, y compris mais sans s'y limiter, pour ivrognerie, malhonnêteté ou dommage avec l'intention malicieuse à la propriété de la Compagnie.

20.02 La Compagnie continuera sa pratique actuelle de remettre les chèques de paie aux salariés à toutes les deux semaines et elle fournira aux salariés un relevé de leur salaire, séparé ou détachable, écrit ou imprimé.

20.03 La Compagnie continuera sa pratique actuelle de fournir des gants de caoutchouc et manteaux de pluie échangeables à tous les salariés de l'extérieur mais devant être laissés sur la propriété de la Compagnie après l'ouvrage.

20.04 La Compagnie aura une horloge de poinçon. Tous les salariés visés par cette convention devront personnellement poinçonner leur carte de temps à leur arrivée et à leur départ, à moins qu'ils n'aient reçu des instructions au contraire de la part de la Compagnie. Advenant le cas où l'endroit où se trouve l'horloge de poinçon serait fermé au moment de leur départ, les salariés enregistreront leur propre temps de départ sur leur carte de temps et le lendemain ils la feront initialer par leur superviseur immédiat.

20.05 Tout employé non inclus dans l'unité de négociation n'accomplira pas le travail normalement assigné aux salariés couverts par l'unité de négociation sauf dans les cas suivants:

- a) dans les cas d'urgence où les salariés couverts par l'unité de négociation ne sont pas immédiatement disponibles;
- b) dans l'accomplissement des travaux nécessaires requis pour dépanner des salariés;
- c) dans le but d'instruire ou d'entraîner des salariés;
- d) pour accomplir du travail d'échantillonnage ou du travail expérimental.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'assistant gérant.

20.06 Tout salarié doit dans les plus brefs délais informer la Compagnie de son numéro de téléphone et de son adresse et de tout changement y relatif.

20.07 Les Annexes "A" et "B" font partie intégrante de la présente convention collective.

20.08 Tout salarié qui a droit de vote aura congé tel que prévu par la loi pour voter au cas d'élections municipale, provinciale ou fédérale.

20.09 a) Advenant que la Compagnie établisse une nouvelle classification, elle en déterminera le taux horaire régulier de salaire et les autres conditions de travail s'y rattachant et en informera l'Union par écrit.

b) Dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'envoi de l'information écrite à l'Union, celle-ci peut soumettre ses représentations à la Compagnie. Après discussion, la Compagnie peut mettre en vigueur sa décision. Tous les désaccords qui subsisteront seront considérés comme griefs qui, à défaut de règlement, peuvent être référés par l'Union directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à l'article 7.03, dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de mise en vigueur de la décision de la Compagnie. La décision arbitrale peut rétroagir à la date de mise en vigueur de la décision de la Compagnie.

- 20.10 La Compagnie paie toute contravention encourue par un chauffeur de camion lorsque celle-ci est encourue comme conséquence directe d'un ordre de la Compagnie.
- 20.11 Tout salarié assigné par la Compagnie comme chef d'équipe reçoit une prime de \$0.50 l'heure pour chaque heure pendant laquelle il agit comme tel.
- 20.12 En tout temps la Compagnie maintient un minimum de deux (2) salariés en fonction en même temps dans la cour.
- 20.13 Si la Compagnie fournit et paye à 50% uniforme et/ou vêtement, les employés ne sont pas tenus de les porter. Si la Compagnie fournit et paye à 100% uniforme et/ou vêtement et/ou insigne et/ou chapeau, les employés sont tenus de les porter sur le terrain et/ou magasin de la Compagnie.

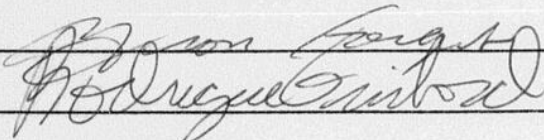
ARTICLE 21 - DUREE ET RENOUELEMENT

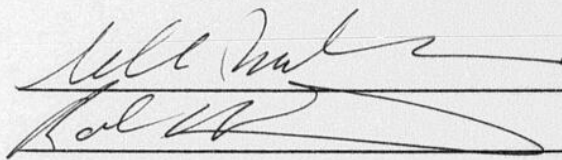
- 21.01 Le présente convention entre en vigueur à la date de sa signature sauf dans les cas où une autre date y est expressément prévue, et elle demeurera en vigueur jusqu'au ¹⁴ juillet 1988 ¹⁴
- 21.02 L'une des deux parties à la présente convention collective peut aviser l'autre partie par lettre recommandée dans les quatre vingt dix (90) jours précédant son expiration de son intention de négocier et conclure une nouvelle convention collective.

EN FOIT DE QUOI, les parties à la présente convention collective sont signés à ^{07 Août}, ce ⁹ jour du mois de ^{OCTOBRE} 1986.

UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION ET
APPROVISIONNEMENTS, MECANICIENS D'AUTO ET
AIDES, EMPLOYES DE STATIONS-SERVICES ET DE
PARCS DE STATIONNEMENTS ET SALARIES DIVERS,
LOCAL 903
affiliée à I.B. of T.C.W. & H of A.

MATERIAUX BONHOMME INC.





ANNEXE "A"

ANNEKE "A"

PARTIE II - TAUX HORAIRES REGULIERS DE SALAIRE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL, ETUDIANTS
ET TEMPORAIRES

Les taux horaires réguliers de salaire des salariés à temps partiel, étudiants et temporaires sont les suivants:

	<u>1 juillet</u> <u>1986</u>	<u>6 juillet</u> <u>1987</u>
1. Salarié à temps partiel: MINIMUM	\$5.17	\$5.43
2. Etudiant: MINIMUM	4.75	4.99
3. Salarié temporaire:	Taux de base des classifications <u>minimum</u>	

N.B. Compensation

La Compagnie convient de payer à chaque salarié à l'emploi de la Compagnie à la signature du contrat, une rétroactivité au 7 juillet les heures travaillées.

2/16

ANNEXE "A"

PARTIE I - CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES REGULIERS DE SALAIRE

Les taux horaires réguliers de salaire des salariés sont les suivants:

	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ANNEES D'EXPERIENCE</u> <u>DANS LA</u> <u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX HORAIRES REGULIERS DE SALAIRE</u>	
			<u>1 juillet</u> <u>1986</u>	<u>6 juillet</u> <u>1987</u>
1.	Commis-cours et vérificateur-cour	de base (Nouveaux taux après un an à la signature)	\$7.91 8.44 9.13	\$8.31 8.86 8.59
2.	Chauffeur de camion Chariot-élévateur	de base après un an après 5 ans	7.65 8.18 8.81	8.03 8.59 9.25
3.	Commis-cour	de base après 1 an après 5 ans	7.12 7.65 8.49	7.48 8.03 8.91
4.	Commis-cour junior	de base après 1 an après 5 ans	5.80 6.49 6.91	6.09 6.81 7.26
5.	Commis-vendeur junior Stockman	de base après 1 an après 5 ans	5.80 6.49 6.91	6.09 6.81 7.26
6.	Commis-vendeur	de base après 2 ans après 5 ans	7.17 7.75 8.65	7.53 8.14 9.08
7.	Commis-vendeur Prise de stock-acheteur	de base après 2 ans après 5 ans	7.75 8.65 9.13	8.14 9.08 9.59
8.	Préposé à la marchandise En charge (nouveau) Commis-vendeur	de base après 2 ans après 5 ans	<u>AFFICHAGE</u> 7.70 8.35 9.75	8.09 9.29 10.24

N.B. Lorsque la Compagnie embauche un nouveau salarié ou assigne un salarié à une classification qu'il n'a jamais accomplie, elle pourra, à sa discrétion, lui créditer une certaine expérience, sujet cependant au minimum spécifiquement prévu aux paragraphes 8.06c) et 8.08b) de la convention collective, et ce salarié sera rénuméré au taux horaire régulier de salaire correspondant à l'expérience qui lui aura été ainsi créditée.

ANNEXE "B"

SALAIRES ACTUELS - CLASSIFICATIONS ET ANCIENNETE

Pour éviter toute mésentente à cet égard, les parties ont convenu de spécifier ci-après, vis-à-vis les noms de chaque salarié actuel, la classification à laquelle il est assigné et son ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, sujet bien entendu à l'application de toutes les dispositions de ladite convention collective dans l'avenir.

<u>SALAIRES</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DATE EMBAUCHE</u>	<u>ANCIENNETE</u>	
			<u>AU 30 JUIN 1986</u>	
			<u>année</u>	<u>mois</u>
Jacques Lacasse	Commis-vendeur classe 6 après 5 ans	10 mai 1972	14	2
Louis Périard	Commis-cours et vérificateur classe 1 après 5 ans	25 août 1975	10	10
Russell Zieltjens	Commis-vendeur classe 7 après 5 ans	25 août 1975	10	10
Rodrigue Guibord	Commis-vendeur classe 6 après 2 ans	13 mai 1982	4	1
Craig Andrew	Commis-cour junior classe 4 après 1 an	* 12 mars 1984	1	9
Laurent Gosselin	Chauffeur de camion classe 2 après 5 ans	* 22 mars 1983	3	
Gilbert Guibord	Chariot-élévateur classe 2 après base	12 avril 1985	1	2
Daniel Guibord <i>Le (LOND) M</i>	Commis-cour junior classe 4 après base	6 juin 1985		10

* Moins temps non travaillé

LETTRE D'ENTENTE NO. 1 - VERIFICATEUR DE COUR

1. l'employé qui remplace le vérificateur durant les vacances ou autre absence sera payé à son taux régulier.
2. l'employeur peut changer les heures du vérificateur sans pré-avis pour raison de sécurité.
3. si le vérificateur de la barrière quitte son emploi la Compagnie peut le remplacer par un autre de son choix pour raison de sécurité.

Lettre d'entente No. 2

[Handwritten signatures]

Au cours des récentes négociations pour le renouvellement de la présente convention collective, les parties aux présentes se sont entendus sur les points suivants:

La classification et ancienneté précise et exacte de chaque salarié sera établie.

La Compagnie accordera une somme de \$50.00 par année pour l'achat de bottes de sécurité à tous les salariés travaillant à l'extérieur et de plus fournira à chacun un ruban à mesurer.

Le gérant remplira son travail de gestion tel que convenu dans le contrat article 20.05