

NO

19084-01

NOM

Lignes et Matériel de Fondation  
Ltée

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1983 20 05  
M.T.C.B.

M-19084-01  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

'83 FEV -2 14 05

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE :

TUYAUX ET MATERIEL DE FONDATION LTEE,  
5025, Ramsay,  
St-Hubert, Qué.  
J3Y 2S3

ci-après appelée la "COMPAGNIE"

ET

UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION ET  
APPROVISIONNEMENTS, MECANICIENS D'AUTO ET  
AIDES, EMPLOYE DE STATIONS-SERVICES 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, Qué.

ci-après appelée l'"UNION"

VERAIE COPIE CERTIFIEE  
Par: *Robert Gauthier*

CLAUSE 1 - PARTIES A LA PRESENTE CONVENTION

1.01 Les parties aux présentes sont:

- a) TUYAUX ET MATERIEL DE FONDATION LTEE  
(ci-après désignée la "Compagnie")
- b) L'employeur reconnaît l'union comme le seul agent négociateur pour les employés dans l'unité de négociations à l'exception du gardien de nuit tel que décrit au certificat d'accréditation émis par l'Enquêteur le 30 avril, 1980 et qui se lit comme suit:

"Tous les employés travaillant pour l'établissement ci-dessous mentionné à l'exception des employés de bureau, des contremaîtres et ceux automatiquement exclus par la Loi."

- c) La présente convention s'applique à tous les employés présentement membres de l'Union et tous les nouveaux employés sujets à l'unité de négociation.

CLAUSE 2 - BUT GENERAL

2.01 Le but des présentes est d'établir les termes et conditions de la convention collective de travail entre les parties.

CLAUSE 3 - SECURITE SYNDICALE

3.01 L'Employeur déduira de la paie tous arrérages de cotisations syndicales dues à l'union des employés régis par cette convention ainsi que les cotisations mensuelles courantes et les frais d'initiation. Ces déductions seront effectuées sur la paie de tous les employés. Ces montants sont déductibles le premier jour de paie du mois pour lequel les cotisations courantes (payables à l'avance) et les droits d'initiation sont dues à l'union. Dans le cas de nouveaux employés, la cotisation syndicale mensuelle sera déduite de leur première paie de mois dans lequel il a commencé à travailler.

3.01 (suite) L'Employeur ne devra pas être obligé de déduire les montants d'initiation d'aucun nouvel employé qui n'a pas complété trente (30) jours consécutifs de travail au service de l'employeur.

L'Employeur accepte en plus de remettre le total de ces déductions par chèque payable au Secrétaire-trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois durant lequel ces déductions ont été faites.

CLAUSE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 La direction et l'opération de la compagnie et la direction des forces ouvrières sont du ressort exclusif de la compagnie. Cependant, tous les actes de la direction contraires aux termes de cette convention peuvent avoir comme résultat une plainte ou un grief.

CLAUSE 5 - COOPÉRATION

5.01 Pour la durée des présentes et en attendant l'expiration de tout délai légal spécifié dans la Loi des Relations ouvrières du Québec, la compagnie convient qu'il n'y aura pas de «lockout» et l'union convient qu'il n'y aura pas de ralentissement, de grèves, ni aucune interruption ou intervention dans le travail.

CLAUSE 6 - TABLEAU D'AFFICHAGE

6.01 La compagnie convient de fournir un tableau d'affichage pour y étaler les avis présentés par l'union, qui auront été approuvés par la compagnie, et dont l'approbation ne devra être refusée sans raison.

CLAUSE 7 - PERMIS D'ABSENCE

7.01 La compagnie accordera une permission d'absence sans paie à un employé pour assister au congrès d'union et l'union convient d'aviser la compagnie par écrit au moins dix (10) jours de travail d'avance en indiquant le nom du délégué de sorte que la compagnie puisse apporter les changements nécessaires à des cédules de travail.

CLAUSE 8 - ANCIENNETE

- 8.01           Aucun employé n'aura le statut de séniorité avant qu'il ait complété sa période de probation en étant continuellement employé par la compagnie pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours de travail, après laquelle période sa séniorité commencera depuis la date de son embauchage. La dite période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours peut, dans le cas individuel de chaque employé, être prolongée avec le consentement de l'Union et du comité de négociation de l'Union. Durant la période de probation, un employé peut être discipliné, suspendu et/ou congédié par la compagnie sans droit de grief.
- 8.02           Après avoir terminé sa période stagiaire, l'employé verra son droit d'ancienneté s'accroître au fur et à mesure de son service auprès de la compagnie.
- 8.03           Un employé perdra son droit d'ancienneté auprès de la compagnie dans les cas suivants:
- a) Renvoi pour cause;
  - b) départ de son plein gré;
  - c) défaut de se présenter au travail dans les trois (3) jours qu'il aura été rappelé par un appel téléphonique, confirmé par un télégramme ou par lettre recommandée, après une mise à pied.
  - d) mise à pied, faute de travail, quand il n'a pas été rappelé en deça d'une période d'un (1) an;
  - e) si un employé se trouvait avantageusement employé durant une permission d'absence ou demeurerait trop longtemps absent durant une permission d'absence sans autorisation écrite de la compagnie, un avis de cette autorisation devra être envoyé à l'union.
- 8.04           Un employé continuera à accumuler de l'ancienneté pendant une permission d'absence autorisée ou absence pour cause de maladie ou d'un accident survenu à son travail. Cependant, un employé cessera d'accumuler de l'ancienneté après une absence pour cause de maladie après une période de douze (12) mois.

8.05 Les listes d'ancienneté seront affichées au tableau en avril et en septembre de chaque année.

CLAUSE 9 - MANQUE DE TRAVAIL

9.01 Dans tous les cas de mise à pied à cause du manque de travail, on dressera une liste des employés par ordre de durée de service le dernier employé apparaissant au bas de la liste.

En remontant du bas de la liste, on tiendra compte des facteurs suivants:

- a) Service
- b) connaissance, efficacité et habileté à exécuter le travail
- c) aptitude physique

Quand dans le jugement de la compagnie, l'employé ou les employés ont les nécessaires ou égales connaissances ou efficacité, abilité et aptitudes physiques pour accomplir le travail, alors le facteur (a) prédominera, sous réserve de droit de l'union de soumettre ladite décision au procédure de grief.

9.02 Tout employé qui doit être mis à pied en conformité de la disposition 9.01 ci-dessus pourra réclamer le poste de tout employé qui a moins d'ancienneté que lui, dans une classification inférieure à la sienne, toujours pourvu qu'il puisse exécuter le travail en question à la satisfaction de la compagnie et devra recevoir le taux de salaire pour cette classification inférieure.

9.03 Le principal délégué d'atelier nommé en vertu de la clause 14.01 aura une ancienneté préférentielle à travers l'unité de négociations pour fins de mise à pied, pour qu'il puisse exécuter le travail en question à la satisfaction de la compagnie.

9.04 Si un employé promu à un poste en dehors de l'unité de négociation est retourné par la compagnie à un poste dans l'unité de négociation dans un délai de soixante (60) jours, il conservera le droit d'ancienneté qu'il aura accumulé en vertu de la convention collective avant sa permutation, pourvu qu'il demeure membre en règle de l'union durant la période de ladite permutation.

9.05

Les employés seront rappelés au travail par ancienneté dans l'ordre inverse de 9.01, pourvu qu'ils reviennent au travail dans les trois (3) jours suivant l'appel téléphonique suivi d'un télégramme ou lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

CLAUSE 10 - CONGE A L'OCCASION D'UN DEUIL

10.01

Advenant la mort de son père, sa mère, sa femme, son enfant, son frère, sa soeur, un employé aura droit à un congé de deuil de trois (3) jours civiques, avec paie pour ces jours qui sont des journées normales de travail. Ce paiement comprendra la paie pour le jour des funérailles et les deux jours précédant le jour des funérailles pourvu qu'elles aient lieu durant les journées normales de travail et que le paiement ne dépasse un total de trois (3) jours.

Advenant la mort de sa belle-mère, de son beau-père, beau-frère, belle-soeur, un employé aura droit à un congé de deuil d'un (1) jour civique avec une paie pour ces jours qui sont des journées normales de travail. Ce paiement comprendra la paie pour le jour des funérailles et le jour précédant le jour des funérailles pourvu qu'elles aient lieu durant les journées normales de travail et que le paiement ne dépasse pas un total d'une (1) journée.

10.02

L'Employé doit soumettre une preuve satisfaisante du décès à la compagnie.

CLAUSE 11 - CONGES STATUTAIRES

11.01

Les dix (10) jours suivant seront considérés comme jours fériés et les employés seront payés un (1) jour entier au taux régulier (9) heures sans travailler pour chacun des jours fériés suivant:

1er janvier	Confederation
2 janvier	Fête du Travail
Vendredi Saint	Action de Grâces
Fête de ls Reine	24 décembre
St-Jean-Baptiste	Noël

- 11.02 Tous les employés qui ont acquis le droit à l'ancienneté, qui ne sont pas mis à pied et qui étaient disponibles pour travailler le jour précédant un congé et le jour de travail qui suit un congé, d'après les indications aux horloges de présence sous réserve des exceptions pouvant être autorisées par la direction, aura droit à un paiement pour lesdits congés statutaires, quel que soit le jour où tombe ledit congé, ou encore, où ledit congé est proclamé par loi ou proclamation fédérale ou provinciale.
- 11.03 Les employés éligibles qui ne travaillent pas un des congés mentionnés ci-dessus seront payés pour une journée normale de travail. Toutefois, si la compagnie au moment d'un congé travaille sur une semaine réduite à cause d'un manque de travail, les heures payables seront déterminées d'après la journée de travail réduite.
- 11.04 Les employés éligibles qui travaillent un tel jour de congé seront payés à temps et demie pour les heures où ils ont travaillé, en plus de la paie ordinaire de congé prévue à la clause ci-dessus.

CLAUSE 12 - VACANCES ANNUELLES

- 12.01 Tout employé qui a moins de sept (7) ans d'ancienneté avec la compagnie et tout employé qui laisse son emploi a droit à 4% du salaire gagné durant l'année précédant le 31 juin ou 2 semaines de vacances payées.
- 12.02 Tout employé qui a complété plus de sept (7) ans de service avec la compagnie aura droit à 6% du salaire gagné durant l'année précédant le 31 juin ou 3 semaines de vacances payées.
- 12.03 L'Employeur maintiendra la pratique actuelle de cédule les vacances des employés de façon à ce que, en autant que possible, une équipe complète (crew) prenne ses vacances en même temps.

CLAUSE 13 - DELEGUES D'ATELIER

- 13.01 La compagnie reconnaît le droit à l'union de nommer un délégué représentant la totalité des employés. Dans l'éventualité où l'employeur instaure une équipe de nuit, l'union pourra nommer un assistant au délégué chargé d'agir durant cette équipe de nuit.
- 13.02
- a) L'union convient d'aviser la compagnie des noms des délégués dès leur nomination et de tout changement qu'elle peut apporter à ces nominations de temps à autre.
  - b) Ces délégués seront des employés de la compagnie avec au moins un an de séniorité et s'ils sont tenus de quitter leur travail pour vaquer à leurs devoirs de délégués, ils devront consulter leur contremaître et en venir à une entente satisfaisante concernant leur travail avant de quitter leurs postes; quand ils reprendront leur travail régulier, ils devront en aviser leur contremaître.
  - c) L'union reconnaît et convient que ces délégués ont des tâches régulières à accomplir décrétées par leur emploi et ils essaieront de régler les différends après les heures de travail si nécessaire avec paie pour un maximum d'une (1) heure lors des rencontres avec les représentants de la direction.

CLAUSE 14 - PROCEDURES DE GRIEFS

- 14.01 Tout différend entre la compagnie et un ou des employés concernant l'interprétation ou une violation de la présente convention constituera un grief et sera traité de la manière suivante:
- Premier stage: Le grief doit être soumis par écrit par l'employé impliqué et/ou le délégué et/ou le représentant de l'union au gérant de l'usine de la compagnie dans les cinq (5) jours de l'incident causant le grief (excepté pour les griefs de salaire qui devraient être déposés dans les cinq (5) jours où l'employé reçoit sa paie de son employeur).

Second stage: Le gérant de l'usine ensemble avec le délégué et/ou le représentant d'union, et s'il s'avère nécessaire, l'employé impliqué, devra rencontrer dans les cinq (5) jours de travail suivant la réception du grief écrit et devront tenter de régler les différends. Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint dans les cinq (5) jours de délai, la compagnie devra soumettre sa décision par écrit à l'union dans ledit délai de cinq (5) jours.

Si le différend n'est toujours pas réglé, il pourra alors être soumis à un arbitre choisi par consentement mutuel des parties. A moins qu'il y ait entente sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant la soumission à l'arbitrage, l'arbitre devra être désigné par le Ministère du travail en accord avec le mode fourni par le Code du travail de la province de Québec.

L'arbitre devra être autorisé seulement à interpréter ou appliquer les stipulations de cette convention et en aucune façon ajouter à, ou soustraire de, ou changer les termes de cette convention.

Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, le grief devra être fait par écrit dans une période de cinq (5) jours suivant le temps de mise à pied ou de suspension.

Dans le cas où un grief n'est pas fait par écrit dans les délais fixés, les droits à l'arbitrage et les droits de loger un grief sont annulés à moins que les deux parties aient consenti par écrit à prolonger tel délai. Dans n'importe quel cas d'ajustement monétaire, un tel ajustement ne devrait pas excéder une période de quinze (15) jours antérieurs à la date du grief.

CLAUSE 15 - CLASSIFICATION, GAGES, CONDITIONS DE TRAVAIL

15.01

Les taux de salaire minimum en vigueur sont indiqués à l'Annexe «A» ci-joint.

- 15.02 Quand une nouvelle occupation et/ou classification est établie par la compagnie durant le terme de cette convention, sauf le travail entier de nature expérimentale sur une base temporaire n'excédant pas six (6) semaines consécutives, le taux de salaire correspondant établi par la compagnie devra être négocié par les parties. Si la chose n'est pas réglée en dedans de 30 jours, le différend devra être soumis à un arbitrage en de dans de sept (7) jours et si cette soumission échoue, le taux établi par la compagnie devra prévaloir.
- 15.03 Les employés peuvent être requis de travailler temporairement dans n'importe quelle des classifications ci-haut mentionnées toujours pourvu que, s'ils sont requis de le faire pour plus d'une période de deux (2) jours de travail consécutifs dans une classification dont le taux de paie est plus élevé que celui de leur classification permanente, ils seront rémunérés au taux plus élevé pour toutes les heures où ils auront ainsi travaillé. Si le taux de classification à laquelle on l'a transféré temporairement est inférieur au taux de sa classification régulière, il doit recevoir le taux de classification inférieur seulement après deux (2) jours de travail consécutifs dans la classification inférieure.
- 15.04 Tous les employés auront droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes, une période durant chaque moitié de leur quart.
- 15.05 Tous les employés auront droit à une période de cinq (5) minutes à la fin de leur quart pour se laver. L'Employeur s'engage à instaurer un système d'avertisseur sonore afin d'annoncer la fin des périodes de travail.
- 15.06 Tous les employés compris dans la présente convention seront tenus d'enregistrer leur arrivée et leur départ à chaque demi-journée aux horloges enregistreuses fournies par la compagnie. Les employés doivent avoir enregistré leur entrée et être à leur poste de travail, prêts à commencer le travail, à l'heure réglementaire.
- 15.07 Sauf dans les circonstances qui échappent au contrôle de la compagnie, tous les employés qui se présentent au travail auront le droit d'être payés pour un minimum de quatre (4) heures.

- 15.08 Les parties ont convenu qu'il y aura une période d'une (1/2) heure affectée au repas.
- 15.09 Les gages seront payés chaque semaine dans des enveloppes cachetées.

CLAUSE 16 - SECURITE ET SANTE

- 16.01 La compagnie continuera de prendre des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail. A cette fin, les pratiques actuelles seront maintenues et la compagnie s'engage à respecter les dispositions de la Loi et des règlements applicables en vertu de la Loi 17.

Les employés devront porter tous les vêtements et l'équipement de sécurité qui leur est fourni par la compagnie; le manque de se conformer à cette demande exposera l'employé à de sévères mesures disciplinaires.

- 16.02 Le 15 décembre de chaque année chaque employé qui était dans l'emploi de la compagnie pour au moins douze (12) mois recevra un montant de Cinquante Dollars (\$50.00) pour l'achat des bottes.
- 16.03 Si un employé subit un accident au travail et est tenu de quitter l'usine pour se faire traiter, il recevra son plein salaire durant le reste de son quart normal sur preuve médicale évidente et si incapable de retourner au travail.
- 16.04 La compagnie convient de discuter avec l'union de tous les problèmes touchant la sécurité dans l'utilisation de l'équipement.

CLAUSE 17 - ACCES A L'USINE

- 17.01 Le représentant d'affaires de l'union sera admis dans les locaux de la compagnie couverts par la présente convention durant les heures de travail après en avoir au préalable reçu la permission de la direction, avec l'entente expresse que sa présence ne causera pas d'interruption dans le travail des employés.

CLAUSE 18 - TRADUCTION

- 18.01 Il est compris et convenu que s'il existe une différence

d'interprétation entre les versions anglaise et française de la présente convention, c'est la version française qui prévaudra.

CLAUSE 19 DUREE

19.01

Cette convention collective sera en vigueur du 1er novembre 1982 jusqu'au 31 décembre 1984, et sera automatiquement prolongé par un (1) an additionnel jusqu'au 31 décembre, 1985, sauf pour les salaires de l'heure qui seront re-négociés des le 1er novembre, 1984.

19.02

Si l'une ou l'autre des parties désire terminer ou amender les conditions de cette convention, un avis devra être envoyé à cet effet à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention. Cet avis doit être envoyé par lettre recommandée. Si un tel avis n'est pas donné, la convention sera automatiquement renouvelée d'année en année.

CLAUSE 20 -

20.01

Toutes les fois qu'un chauffeur lorsque requis par la compagnie loin de son foyer, la compagnie paiera son logement sur la production d'un reçu, pourvu que la chose soit raisonnable.

CLAUSE 21 - AVIS

21.01

Tout avis devant être adressé à l'union en vertu des présentes l'aura été effectivement quand il aura été envoyé par la poste au secrétaire-trésorier de l'union, 5050 de Sorel, Montreal, et tout avis devant être donné à la compagnie l'aura été effectivement quand il aura été envoyé par la poste à la compagnie.

CLAUSE 22 -

22.01

Il est mutuellement convenu que le comité de négociation (composé d'un employé) ne subira aucune perte de salaire pour tout le temps passé durant les heures normales de travail pendant qu'il siégera aux séances de négociations d'une nouvelle convention collective pourvu que cela soit d'une durée raisonnable.

LA PRESENTE CONVENTION sera signés au nom des parties aux présentes.

PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES.

LE . . . NOVEMBRE 1982.

*Le 21 Janvier 83*

TUYAUX ET MATERIEL DE FONDATION LTEE

UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION ET APPROVISIONNEMENTS, MECANICIENS D'AUTO ET AIDES, EMPLOYE DE STATIONS-SERVICES ET DE PARCS DE STATIONNEMENTS ET SALARIES DIVERS, LOCAL 903

*[Signature]*

---

---

---

*[Signature]*

---

*[Signature]*

---

ANNEXE "A"

L'Employeur consent à payer aux employées suivants les salaires horaires suivants, viz:

The Employer agrees to pay the following employees the following hourly salaries, namely:

	<u>From Nov.1,1982</u>	<u>From Nov.1,1983</u>
Leslie Clough	\$11.41	\$11.91
Gilles Boucher	11.09	11.59
Edouard Couture	9.72	10.22
Aurelin Poulin	9.72	10.22
Daniel Gendron	7.73	8.23
Paul Emile Couture	7.55	8.05
Léonard Therrien	5.95	6.45
Edouard Arsenault	5.95	6.45
Alain Guimond	5.95	6.45

Toutes autre employées soujet à ce contrât recevront des augmentations de Cinq Pour Cent (5%) du salaire qu'ils ont reçu le 1er novembre,1982, et des aumentations de Sept Pour Cent (7%) du salaire qu'ils ont reçu le 1er novembre,1983.

All other employees subject to this greement shall receive increases of Five Per Cent (5%) of the salary which they received November 1st,1982, and increases of Seven Per Cent (7%) of the salary which they received November 1st,1983.

BASE RATES - - TAUX DE BASE

Fork life operator - opérateur	\$7.00
Driver - Chauffeur	\$6.00
Labourer - journalier	\$4.10

## APPENDICE "B"

### HEURES DE TRAVAIL

La semaine normale de travail pour tous les employés sera de quarante-cinq (45) heures par semaine, soit neuf (9) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement.

Il est entendu qu'il n'y a pas de semaine de travail garantie. Cette semaine régulière sera rémunérée à taux simple pour quarante-quatre (44) heures et à taux et demie pour la quarante-cinquième (45<sup>ième</sup>) heure.

### TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Toutes les heures travaillées au-delà de neuf (9) heures par jour, ou quarante-quatre (44) heures par semaine, seront considérées comme temps supplémentaire et payées au taux de temps et demie.

### PLAN D'ASSURANCE

L'Employeur s'engage à continuer à contribuer 50% de la prime totale pour le plan d'assurance groupe actuellement en vigueur à la compagnie.