

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

\*NUMERO DE DOSSIER: 092643

\*DISPOSITION:

IDENTIFICATION DES PARTIES

\*PARTIE PATRONALE: NOM: TRANSPORT BERTHIER ROY INC.

ADRESSE: 1775, VICTORIA # 2 (A)  
 LONGUEUIL, QC (A)  
 CODE POSTAL: J4J3C7 (A)  
 CODE ACTIVITE: 5799 (A)

\*PARTIE SYNDICALE: NOM: TRAVAILLEURS EBOUEURS DU QUE.

LOCAL: 00000 (A) FEDERATION: 850 (A)  
 CENTRALE: 12 (A) NO. ACC.: M27588001 (A)

IDENTIFICATION DU DOCUMENT

\*PARTIE COMMUNE:

DATE SIGNATURE : 850424 (A) DATE DE DEPOT : 850425 (A)  
 DATE EXPIRATION: 880430 (A) CODE ACTIVITE : 5799 (A)  
 CODE MUNICIPAL : 56650 (A) CODE DE REGION: 062 (A)  
 EMPL. PART. COUV.: 05 (A) CAT. PERS. VISE : 00 (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 EMPL.: 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. - 007 DATE: 850530 SEQ: 01  
 ICTSN. - DATE: SEQ:

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

archivé = fermeture 88-09-30



*u.h.*

CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	
40 CRÉATION 41 RENOUELEMENT	1 3 41 092643	9 25/04/25	5799 Transport Bâtiment Ray Inc

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHESION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PLOUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGES ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	REMUNERATION DU CONGE	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS
17 2	18 4	22 1	23 1	25 0	26	28	29	30 1	31 2	32 1	33 3
B01 302 301	B02 501	B03 2402	B04	B05	B06	B07	B08	B09 1501	B10 7	B11	B12 7

  

PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS										PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE										ARBITRAGE																																			
NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE		PRÉVUE		REMUNERATION DES CONGES		NORME/NOMBRE		CONGES REMUNÉRÉS		1ère ÉTAPE		DÉPÔT PAR EMPLOYEUR		DÉLAI DE RIGUEUR		PRESCRIPTION		NB D'ÉTAPES		COMITÉ BIPARTITE		SYND		COLL		CONG		URG		PATR		SUSP		EV		E		M		DIS		ALITRE		DÉLAI/ SENTENCE		ÉTENDUE DE LA JURIDICTION		SANCTIONS DISCIPLINAIRES		RETRAIT DES MENTIONS		COMPOSITION DU TRIBUNAL		PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR	
34 0	35	36	38	41	43	44	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90						
B13 0	B14	B15	B16	B17 06	B18 1	B19 1002	B20 2	B21 2	B22 1	B23	B24 1	B25 1207	B26 0	B27 0	B28 0	B29 0	B30 0	B31 0	B32 0	B33 0	B34 0	B35 0	B36 0	B37 0	B38 0	B39 0	B40 0	B41 0	B42 0	B43 0	B44 0	B45 0	B46 0	B47 0	B48 0	B49 0	B50 0	B51 0	B52 0	B53 0	B54 0	B55 0	B56 0	B57 0	B58 0	B59 0	B60 0								
B61 500	B62 503	B63 502	B64 7	B65 500	B66 503	B67 503	B68 503	B69 503	B70 503	B71 505	B72 505	B73 505	B74 505	B75 505	B76 505	B77 505	B78 505	B79 505	B80 505	B81 505	B82 505	B83 505	B84 505	B85 505	B86 505	B87 505	B88 505	B89 505	B90 505	B91 505	B92 505	B93 505	B94 505	B95 505	B96 505	B97 505	B98 505	B99 505	B100 505																

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGÉS OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES SOLLICITATIONS
		CONSERVATION D'EMPLOI	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17 0	18 6900	22 3	23 3	24 6900	25 3	26 6900	27 6900	28 6900	32 3	36 3	42 3	43	47	51 1	52 0	53	55
C01	C02 902	C03	C04	C05	C06 901	C07 1002	C08 3400	C09 2401	C10 9040	C11	C12 1005	C13	C14	C15 1601	C16	C17	C18

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

REMUNERATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS S.M	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE			
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT CENTS - IPC	
17 0	18	19	20 0	21	22	23 0	24	25 0	26	28	
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	

  

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS(D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE				
FRÉQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	ALPHABÉTIQUE	ACCUMULATION	DE LA CAISSE	DE LA CAISSE	DE LA CAISSE	DE LA CAISSE	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE	INDEMNITÉ SUPP ACC DU TRAVAIL
34 0	35	36 0	37 0	38	42	44	45	46	47	48	50	52 0	53	54	58 0
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27

### E - RÉMUNÉRATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES				RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LES JOURS DE REPOS				HEURES SUPPLÉMENTAIRES			PRIME POUR CERTAINS JOURS														
QUOTIDIENNES		HEBDOMADAIRES		PREMIER JOUR		SECOND JOUR		JOUR FÉRIÉ CHÔME	RÉMUNÉRATION EN CONGÉS	DROIT DE REFUSER	ALLOCATION DE REPAS	SAMEDI		DIMANCHE											
17	1500000000	26	1500000000	35		44	200000000	53	1,3	55		56		58											
E01	2101	E02		E03		E04	2102	E05	2101	E06		E07		E08											
PRIME DE POSTE		PRIME TRAVAIL SALISSANT		PRIME TRAVAIL DANGEREUX		AUTRE INDEMNITÉ DE NUISANCE		INDEMNITÉ D'ISOLEMENT		PRIME D'AMPLITUDE	NBR. HRES INDEMNITÉ DE PRÉSENCE	INDEMNITÉ MINIMALE DE RAPPEL			INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ										
QUART DU SOIR		QUART DE NUIT						SANS HEURE				PREVUE	POUR 1 JOUR OUVRABLE	POUR 1 JOUR DE REPOS	FRAIS DE DÉPLACEMENT										
17		25		31		37		45	0	46		52		58	450	61	0	62		68		74		75	0
E11		E12		E13		E14		E15		E16	1803	E17		E18		E19		E20		E21		E22		E23	
PRIME DE RESPONSABILITÉ: CHEF				INDEMNITÉ D'INTERIM				PRIME D'ANCIENNETÉ		BONI DE NOËL OU DE FIN D'ANNÉE		ALLOCATION D'OUTILLAGE													
				PREVUE		DURÉE MINIMALE REQUISE		MONTANT																	
17				25	31			37				45	0	46	0			52							0
E24				E25		E26		E27		E28		E29		E30											

### F - RÉMUNÉRATION DU TEMPS NON TRAVAILLÉ: CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS

CONGÉS ANNUELS PAYÉS													JOURS FÉRIÉS PAYÉS																						
ACCUMULATION MOINS D'UN AN			DROIT A 2 SEMAINES		DROIT A 3 SEMAINES		DROIT A 4 SEMAINES		DROIT A 5 SEMAINES		DROIT A 6 SEMAINES		DROIT A PLUS DE 6 SEMAINES		NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	BASE DE CALCUL																			
17	1	1	0,0	21	12	23	05	25	12	27		29		31	0	32	04	34	1																
F01	1201	F02	1202	F03	1203	F04	1204	F05		F06		F07		F08		F09																			
CONGÉS ANNUELS PAYÉS (SUITE)				JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS				IDENTIFICATION DES JOURS FÉRIÉS										JOURS FÉRIÉS PAYÉS																	
RÉMUNÉRATION	CHOIX DE LA PÉRIODE	EXTENSION	COINCIDENCE AVEC JOURS FÉRIÉS					1 JAN	2 JAN	VEN SAINT	LUN PÂQ	1 MAI	LUN MAI	DOLL REINE	24 JUN	1 JUL	LUN AOUT	FÊTE TRAV	ACT GRACI	24 DÉC	25 DÉC	26 DÉC	31 DÉC	24 DÉC 2 JAN	ANN	AUTRE	ÉLIGIBILITÉ	SERVICE REQUIS	COINCIDENCE AVEC JOUR DE REPOS						
35	07	37	0,5	39		40	4	41	10000	100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	68	05	70	8000	74	4
F10		F11	1205	F12	1206	F13	2206	F14	2201	F15		F16	2204	F17		F18	2205																		
CONGÉ PAYÉ EN CAS DE DÉCÈS				CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE		CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE		CONGÉ DE PATERNITÉ		FONCTION DE JURÉ		FONCTION DE TÉMOIN		CONGÉ SABBATIQUE		CONGÉ - ÉDUCATION																			
CONJOINT OU ENFANT		FAMILLE IMMÉDIATE		AUTRES LIENS DE PARENTE																															
17	2	0,3	21	2	0,3	25	1	26	20,1	29	0	30		33		34		35	0	36	0														
F19	1301	F20	1303	F21	1302	F22	1305	F23		F24		F25		F26		F27		F28																	
CONGÉ DE MATERNITÉ																	CONGÉ PARENTAL																		
PREVUE		ÉLIGIBILITÉ		SERVICE REQUIS		DURÉE TOTALE		RÉMUNÉRATION		ANCIENNETÉ		AVANTAGES SOCIAUX		EXTENSION		DURÉE DE LA PROLONGATION																			
37	0	38		39		41		43		45		46		47		48		50	0																
F29		F30		F31		F32		F33		F34		F35		F36		F37		F38																	





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

### DÉPÔT

Dépôt N°:

8 5 0 5 0 1 2

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

09264-3

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		M-27588-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-04-24	85-04-25		85-05-01	88-04-30	1	

<p style="text-align: center;"><b>Association</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Travailleurs Eboueurs du Québec (T.E.Q.)</b> 1477 rue Sylvain Beloeil, Qué J3G 5T7</p>	<p style="text-align: center;"><b>Employeur</b></p> <p><input type="checkbox"/> Déposant <b>Transport Berthier Roy Inc</b> 1775 rue Victoria #2 Longueuil, Qué J4J 3C9</p>
<p><input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties</p>	<p>Région <u>06-06</u></p> <p>Activité <u>5799 (7)</u></p> <p>Affiliation <u>10</u></p>

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>Céline Carette /sg</b>	<b>85-05-07</b>

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

003(113) RECHERCHE

**LES TRAVAILLEURS EBOUEURS DU QUEBEC (T.E.Q.)**  
ayant leur siège social situé au  
1477 rue Sylvain, Beloeil, Québec, J3G 5T8.

*Adeli*  
✓

ci-après appelée:

**L'Association**

27588-01

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**TRANSPORT BERTHIER ROY 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  
1775 Victoria, # 2, Longueuil, Québec, J4J 3C7.

ci-après appelée:

**La compagnie**

**et**

**LES TRAVAILLEURS EBOUEURS DU QUEBEC (T.E.Q.)**  
ayant leur siège social situé au  
1477 rue Sylvain, Beloeil, Québec, J3G 5T8.

ci-après appelée:

**L'Association**

24  
Poli  
✓

## 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

avantageux, le salarié à temps plein peut se prévaloir de l'article 13.04 plutôt que du présent article.

13.02                    Lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, le salarié à temps plein a droit à un congé le jour des funérailles.

13.03                    Le salarié visé par les articles 13.01 et 13.02 touche neuf (9) fois sa rémunération horaire pour chaque jour de congé qui tombe un jour ouvrable.

13.04                    Tout salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant, de son conjoint au sens de l'article 1 de la Loi sur les normes de travail (L.R.Q., c. N-1.1.), de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

13.05                    Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

13.06                    Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

avantageux, le salarié à temps plein peut se prévaloir de l'article 13.04 plutôt que du présent article.

13.02                    Lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, le salarié à temps plein a droit à un congé le jour des funérailles.

13.03                    Le salarié visé par les articles 13.01 et 13.02 touche neuf (9) fois sa rémunération horaire pour chaque jour de congé qui tombe un jour ouvrable.

13.04                    Tout salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant, de son conjoint au sens de l'article 1 de la Loi sur les normes de travail (L.R.Q., c. N-1.1.), de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

13.05                    Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

13.06                    Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

**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.



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> mai 1985 jusqu'au 30 avril 1988 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.

28.04 Il est également entendu que toute augmentation de salaire obtenue par toute nouvelle convention sera à dater du lendemain de la date de terminaison de la présente convention à moins d'une convention qui accorderait aux salariés une augmentation avant terme.

**ARTICLE 29**

**REGION**  
**ADMINISTRATIVE**

29.01

Voir annexe 1.

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, Hinchingbrook, 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-Timothée, Village de Saint-Timothée, 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-Barthélémi, 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 <u>1<sup>er</sup> mai 85</u>		A compter du <u>1<sup>er</sup> janvier 86</u>	
	<u>Zone 1</u>	<u>Zone 2</u>	<u>Zone 1</u>	<u>Zone 2</u>
1. Salarié à temps pleins:				
1) Chauffeurs:				
a) camion auto-chargeur	11.10	9.40	11.78	10.30
b) autre véhicule	10.90	9.20	11.58	10.10
2) Aide	10.60	8.60	11.28	9.20
2. Salarié à temps partiel:				
1) chauffeur	10.35	8.30	11.03	8.90
2) aide	10.10	8.10	10.78	8.60

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention, lecture faite à LONGUEUIL, Province de Québec, ce 24 JOUR DE AVRIL 1985.

TRANSPORT BERTHIER ROY INC.

Berthier Roy

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

Michel Hénault

Jacques Gauthier

Guy Vadiboncourt