

*** FICHE D'IDENTITE COMMUNE ***

*NUMERO DE DOSSIER: 092650 *DISPOSITION: *

IDENTIFICATION DES PARTIES

*PARTIE PATRONALE: NOM: TRANSPORT MARIO VADEBONCOEUR INC. (A)
 ADRESSE: 705, BOUL. JACQUES CARTIER O. (A)
 LONGUEUIL, QC (A)
 CODE POSTAL: J4L2S2 (A)
 CODE ACTIVITE: 5799 (A)

*PARTIE SYNDICALE: NOM: TRAV. EBOUEURS QUE. (A)
 LOCAL: 00000 (A) FEDERATION: 850 (A)
 CENTRALE: 12 (A) NO.ACC.: M27587001 (A)

IDENTIFICATION DU DOCUMENT

*PARTIE COMMUNE:
 DATE SIGNATURE : 850425 (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. - 006 DATE: 850603 SEQ: 01
 ICTSN. - DATE: SEQ:
 ** DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER

archive = furniture 88-05-20



alp

CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	5499
40 CRÉATION 41 RENOUVELLEMENT	41 09,26,50	8510,9125	Transport Hano Valébancaire Inc.

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

ADHESION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PIQUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS
17	18	22	23	25	26	28	29	30	31	32	33
2	4	1		0				1	2	1	3
B01 301	B02 501	B03 402	B04	B05	B06	B07	B08	B09 1501	B10	B11	B12

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE				PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS								PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE								ARBITRAGE						
PRÉVU	RÉMUNÉRATION DES CONGÉS	NORME / NOMBRE	CONGÉS RÉMUNÉRÉS	1 ^{RE} ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NB 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	35	36	38	41	43	44	48	49	50	51											60	65	66	67	72	73
0				06	11	9012	2	2	1					1							1297			096090	2	050
B13	B14	B15	B16	B17 5.02	B18 503	B19 →	B20 →	B21 502	B22 503	B23	B24 503	B25	B26	B27 401	B28 505	B29 506										

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

CC 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 ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	C.C. ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES MOUVEMENTS POSTES
		CONSERVATION D'UN CHANGEMENT DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17	18	22	23	24	25	27	28	32	36	37	42	43	47	51	52	53	55
	6000				3	36000	7000				3			1	0		
C01	C02 9.02	C03	C04	C05	C06 9.01	C07 10.02	C08 →	C09 2401	C10 2402	C11 9040	C12 1005	C13 10.03	C14	C15 1601	C16	C17	C18

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

RÉMUNÉRATION 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	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	
			0			0		0			
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	PLACEMENT	LIQUIDATION	DEBTS	PRÉTRAITÉ	DE BARRIÈRE	ALTRA	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE
34	35	36	37	38	42	44					50	52	53	54	58
		0	0									0			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 CONGES	DROIT DE REFUSER	ALLOCATION DE REPAS	SAMEDI	DIMANCHE	
17	26	35	44	53	55	56	58	62	66	1500000000	1500000000	2000000000	2101	2101
E01	E02	E03	E04	E05	E06	E07	E08	E09	E10	3101	→	3102	2101	

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	PRIME TRAVAIL SALISSANT	PRIME TRAVAIL DANGEREUX	AUTRE INDEMNITÉ DE NUISANCE	INDEMNITÉ D'ISOLEMENT	INDEMNITÉ D'ISOLEMENT	INDEMNITÉ D'ISOLEMENT	INDEMNITÉ D'ISOLEMENT	INDEMNITÉ D'ISOLEMENT	INDEMNITÉ D'ISOLEMENT	PRIME D'AMPLITUDE	NBR. HRES INDEMNITÉ DE PRÉSENCE	PREVUE	POUR 1 JOUR OUVRABLE	POUR 1 JOUR DE REPOS	FRAIS DE DÉPLACEMENT	INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ						
17	25	31	37	45	46	47	48	49	50	51	52	58	61	62	68	74	75	01	450	1803	0	0	0
E11	E12	E13	E14	E15	E16	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					
PRIME DE RESPONSABILITÉ: CHEF			PREVUE		DURÉE MINIMALE REQUISE		MONTANT		PRIME D'ANCIENNETÉ	BONI DE NOËL OU DE FIN D'ANNÉE	ALLOCATION D'OUTILLAGE			
17	25	31	37	45	46	47	48	49	50	51	52	0	0	0
E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30								

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

CONGÉS ANNUELS PAYÉS										NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	BASE DE CALCUL				
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	21	23	25	27	29	31	32	34	1100	12	05	12	0	04	1
F01	F02	F03	F04	F05	F06	F07	F08	F09	1201	1202	1203	1204	→	→	

CONGÉS ANNUELS PAYÉS (SUITE)				JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS	IDENTIFICATION DES JOURS FÉRIÉS														JOURS FÉRIÉS PAYÉS																																													
REMUNÉRATION	CHOIX DE LA PÉRIODE	EXTENSION	COINCIDENCE AVEC JOURS FÉRIÉS	JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS	1 JAN	2 JAN	VEN SAINT	LUN PAQ	1 MAI	LUN MAI	DOLL REINE	24 JUN	1 JUL	LUN AOUT	FÊTE TRAV	ACT GRACE	24 DEC	25 DEC	26 DEC	31 DEC	24 JAN	ANN	AUTRE	ÉLIGIBILITÉ	SERVICE REQUIS	COINCIDENCE AVEC JOUR DE REPOS																																						
35	37	39	40	41	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	07	05	4	10000100	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	05	8000	4
F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	2206	2201	2204	2205																																																				

CONGÉ PAYÉ EN CAS DE DÉCÈS			CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE	CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE	CONGÉ DE PATERNITÉ	FONCTION DE JURÉ	FONCTION DE TÊMOIN	CONGÉ SABBATIQUE	CONGÉ - EDUCATION										
CONJOINT OU ENFANT	FAMILLE IMMÉDIATE	AUTRES LIENS DE PARENTE	CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE	CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE	CONGÉ DE PATERNITÉ	FONCTION DE JURÉ	FONCTION DE TÊMOIN	CONGÉ SABBATIQUE	CONGÉ - EDUCATION										
17	21	25	26	29	30	33	34	35	36	2030	2930	1201	0	0	0	0	0	0	0
F19	F20	F21	F22	F23	F24	F25	F26	F27	F28	1301	1303	1305							

CONGÉ DE MATERNITÉ										CONGÉ PARENTAL	
PRÉVU	ÉLIGIBILITÉ	SERVICE REQUIS	DURÉE TOTALE	RÉMUNÉRATION	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	EXTENSION	DURÉE DE LA PROLONGATION	CONGÉ PARENTAL		
37	38	39	41	43	45	46	47	48	50	0	0
F29	F30	F31	F32	F33	F34	F35	F36	F37	F38		

21587-01



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 5 0 1 9

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

Certificat accordé Dépôt refusé 09265-0

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27587-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
85-04-25		85-04-25		85-05-01	88-04-30	1	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Travailleurs Eboueurs du Québec (T.E.Q.) 1477 rue Sylvain Beloeil, Qué J3G 5T7	<input type="checkbox"/> Déposant Transport Mario Vadeboncoeur Inc 705 boul Jacques Cartier Ouest Longueuil, Qué J4L 2S2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>5799 (7)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
CÉLINE CARETTE /sg	85-05-07

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

RECHERCHE

1477 rue Sylvain, Beloeil, Québec, J3G 5T8.

ci-après appelée:

L'Association

003(113)

27587-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



TRANSPORT MARIO VADEBONCOEUR 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
705 Jacques-Cartier Ouest, Longueuil, Québec, J4L 2S2.

ci-après appelée:

La compagnie

et

2
Sal!

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

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.

ARTICLE 3 REGIME SYNDICAL

3.01 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés doivent, à la date de signature de cette Convention, devenir membre en règle de l'Association et le demeurer.

3.02 Comme condition d'embauchage, les nouveaux salariés doivent devenir et demeurer membre en règle de l'Association. Ceci s'applique aussi en cas de rappel ou de réembauchage.

3.03 Sur avis de l'Association, la compagnie s'engage à congédier tout salarié qui cesse d'être membre en règle.

3.04 Tout salarié couvert par la présente convention doit contribuer à l'Association, un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière.

3.05 La compagnie déduira de la paie de chaque salarié un montant d'argent égal à la cotisation syndicale régulière ainsi qu'une somme égale au droit d'entrée.

3.06 A) La compagnie doit honorer l'autorisation écrite et irrévocable donnée par tout salarié de précompter sur sa paie, le montant de la cotisation syndicale selon l'indication donnée à cet effet par l'Association.

B) La compagnie doit remettre, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant la réception, à l'Association, les montants précomptés avec

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^{er} 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^{er} janvier de ladite année.

12.03 Les salariés, qui au 1^{er} 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^{er} janvier de ladite année.

12.04 Les salariés, qui au 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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^e) et/ou la quatrième (4^e) 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^{er} 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.

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^{er} et 2 janvier, le Vendredi Saint, la fête de la Reine ou de Dollard, le 1^{er} 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^{er} et 2 janvier, le Vendredi Saint, la fête de l'Action de Grâces, 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^{er} 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, Hinchingrook, Howick, Hudson, Huntingdon, Ile Cadieux, Ile Perrot, La Station-du-Côteau, Léry, les Cèdres, Maples-Grove, Melocheville, Mercier, Notre-Dame-de l'Ile-Perrot, Ormstown, Pincourt, Pointe-du-Moulin, Pointe-Fortune, Pointe-des-Cascades, Rigaud, Paroisse de Rivière Beaudette, Village de Rivière Beaudette, Sainte-Barbe, Sainte-Clothilde, Sainte-Justine-de-Newton, Sainte-Madeleine-de-Rigaud, Sainte-Marthe, Sainte-Martine, Saint-Anicet, Saint-Chrysostome, Saint-Clet, Saint-Etienne-de-Beauharnois, Saint-Jean-Chrysostome, Saint-Joseph-de-Soulanges, Saint-Lazare, Saint-Louis-de-Gonzague, Saint-Malachie-d'Ormstown, Saint-Paul-de-Châteauguay, Paroisse de Saint-Polycarpe, Village de Saint-Polycarpe, Sainte-Stanislas-de-Kostka, Saint-Télesphore, Paroisse de Saint-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^{er} mai 85</u>		A compter du <u>1^{er} 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) Chauffeur:				
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 25 JOUR DE AVRIL 1985.

TRANSPORT MARIO VADEBONCOEUR INC.

Mario Vadeboncoeur

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

Michel Héroult

Jacques Gauthier

Jy Vadeboncoeur