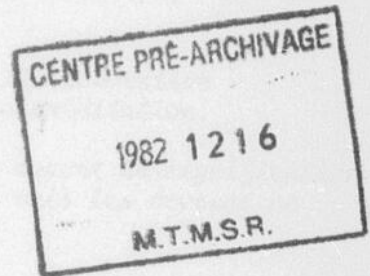


Q-15089-01

01 AOU 31 13 24

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE



ENTRE: DEMENAGEMENT PIERRE JORON LTEE
362, rue Savard
Chicoutimi Qué.

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR "

ET: LE SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER (CSN)
20 St-Joseph sud
Alma Qué.

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

du 1e Janvier 1981 au 31 Décembre 1982

ARTICLE 1.00 DEFINITION DES TERMES:

- 1.01 Le mot "compagnie" partout où il se rencontre dans cette convention signifie Déménagements Joron Ltée dont le siège social est 362, Avenue Savard, Chicoutimi G7J 2T1.
- 1.02 Le mot "syndicat" partout où il se rencontre dans cette convention signifie le Syndicat du Transport Routier (CSN), section Déménagements Joron Ltée, dont le siège social est au 20 sud, rue St-Joseph, Alma G8B 3E4.
- 1.03 Le mot employé, partout où il se rencontre dans cette convention signifie tout employé couvert par le certificat d'accréditation.
- 1.04 Dans la présente convention, les termes ci-dessous auront la signification suivante, concernant la classification des tâches, mais les devoirs ne seront pas limités à ceux mentionnés ci-bas.
- (a) Chauffeur de semi-remorque
Chauffeur de semi-remorque signifie tout chauffeur qui conduit un tracteur et semi-remorque de trois (3) essieux et plus sur une distance de cent (100) milles et moins.
- (b) Chauffeur de semi-remorque longue distance
Chauffeur de semi-remorque longue distance signifie tout chauffeur qui conduit un tracteur et semi-remorque de trois (3) essieux et plus sur une distance de cent-un (101) milles et plus.
- (c) Chauffeur camion
Chauffeur de camion signifie tout chauffeur qui conduit un camion ordinaire (straight job) de pas plus de trois (3) essieux sur une distance de cent (100) milles et moins.
- (d) Chauffeur camion longue distance
Chauffeur de camion longue distance signifie tout chauffeur qui conduit un camion ordinaire (straight job) de pas plus de trois (3) essieux sur une distance de cent-un (101) milles et plus.
- e) EMBALLER, DEMENAGEUR:
Signifie tout employé désigné à l'emballage, déballage, entreposage, chargement et déchargement à tout endroit nécessaire aux activités de la compagnie.
- (f) Aide
Signifie tout employé désigné comme aide et employé de la compagnie pour assister ceux des catégories a, b, c, d et e.
- (g) Etudiant
Signifie tout employé désigné étudiant ou du genre, employé comme surnuméraire durant les périodes de pointes.
- 1.05 Employé régulier signifie tout employé qui a complété une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail.

1.06 EMPLOYE A TEMPS PARTIEL OU A L'ESSAI:

- a) Signifie celui qui n'a pas complété les conditions précédentes. Tout employé à temps partiel ou à l'essai ne peut être considéré comme faisant partie du Syndicat. La compagnie s'engage à fournir au représentant du Syndicat une liste de rappel pour tous les employés à temps partiel.
- b) L'embauchage de l'employé à temps partiel, à l'essai ou étudiant ne doit pas avoir pour effet de restreindre le nombre d'employés réguliers requis pour le bon fonctionnement des activités de la compagnie.

1.07 MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE:

Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la compagnie convient d'aviser par écrit le nouvel employé de la nature du statut qui lui est accordé et copie de cet avis est transmise au syndicat.

1.08

La compagnie informe le représentant du syndicat sur tous les mouvements de main d'oeuvre dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent chacun de ceux-ci.

ARTICLE 2.00 BUT DE LA CONVENTION:

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre la compagnie et le syndicat dans des conditions qui assurent la sécurité physique et le bien-être des employés, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 3.00 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION:

3.01

La compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation émise par le ministère du Travail le 8 février 1973 en matière de conditions d'emploi, de traitements, de conditions et d'application de la convention collective.

3.02

La convention s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail du Québec.

3.03

Les employés de la compagnie non régis par la présente convention ne devront pas faire de travail habituellement fait par les employés couverts par l'unité de négociation, à moins que ceux-ci soient tous au travail.

ARTICLE 4.00 DROITS DE LA DIRECTION:

4.01

Le syndicat reconnaît que c'est la responsabilité et le droit de la compagnie d'opérer, d'administrer ses affaires en tout temps, de diriger le personnel, de congédier, de suspendre, de transférer et de mettre à pied ses employés, le tout sujet aux dispositions de la présente convention.

4.02

Cependant, lorsqu'il s'agit de suspension, de congédiement, de transfert ou de mise à pied, tout employé qui croit avoir été lésé dans ses droits, aura droit de faire appel d'une décision quelconque suivant la procédure des griefs contenue dans la présente convention.

ARTICLE 5.00 REGIME SYNDICAL:

5.01

Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention. Cependant, si l'employé est répudié du syndicat comme membre, la compagnie à son choix, pourra le garder à son emploi ou non.

5.02

Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes doit comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.

5.03

Tout employé doit comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par la compagnie sur son traitement d'une somme équivalente aux cotisations régulières du syndicat telles que fixées par règlement du dit syndicat. L'employé doit par un avis écrit dans des termes semblables à ceux de l'annexe des présentes autoriser le versement de cette somme au syndicat.

5.04

Les sommes déduites sont remises au syndicat au cours de la deuxième semaine de chaque mois accompagnées d'une liste des employés pour lesquels l'Employeur a fait le prélèvement.

5.05

Pour les fins d'application des dispositions des alinéas 5.02 et 5.03 la compagnie doit faire signer par l'employé la formule d'adhésion et de retenue syndicale lors de son engagement de son intégration et en transmettre une copie au secrétariat du syndicat.

ARTICLE 6.00 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES:

6.01

- a) La compagnie reconnaît que le Syndicat nomme un représentant syndical (ce représentant doit être un employé régulier de la compagnie) pour s'occuper des affaires syndicales touchant la compagnie.
- b) Le syndicat reconnaît que la compagnie nomme un représentant patronal pour s'occuper des affaires syndicales touchant la compagnie. Ce représentant doit être le président de la compagnie, lequel pourra nommer un autre officier à cette fonction en avisant le syndicat de sa décision.

6.02

Si le syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, le mandaté de l'employeur s'engage à le recevoir sur rendez-vous dans ses établissements pour fins de négociations et règlement éventuel du ou des griefs.

6.03

Le Syndicat devra aviser la compagnie par écrit du nom des officiers et/ou représentants de même que de tout changement parmi ces personnes avant que la compagnie ne soit obligée de les reconnaître comme tels.

6.04

Les représentants mentionnés au paragraphe 6.01 et 6.02 du présent article dont la présence est nécessaire peuvent après en avoir avisé leur supérieur immédiat 48 heures à l'avance, s'absenter de leur travail et ce pour la période de temps requise sans perte de traitement à l'occasion de:

ARTICLE 6.00 (SUITE)

6.04 (suite)

- 1.- la négociation et la conciliation de la convention collective au niveau local seulement.
- 2.- de discussions ou enquêtes relatives à des griefs ou mécontentes au niveau local seulement.
- 3.- d'audition de griefs ou de mécontentes par l'arbitre.
- 4.- de réunions des comités conjoints à l'intérieur.
- 5.- le traitement pour le chauffeur longue distance sera calculé sur le taux horaire de chauffeur régional dans les cas précités.

6.05

Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation chez un représentant de l'autorité.

6.06 COMITE CONJOINT DE RELATIONS PATRONALE-SYNDICALE ET LIBERATION:

Les deux parties s'engagent à nommer deux (2) représentants chacun qui, sur convocation d'au moins quinze (15) jours à l'avance de la part des représentants de la C.S.N. et de la compagnie conjointement, devront être présents et se réunir au moins deux (2) fois par année pour discuter des problèmes suivants:

- a) étudier les meilleurs moyens à prendre pour une bonne productivité.
- b) préparer et soumettre tout rapport comportant des améliorations jugées nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.
- c) le comité se réunit à la date, à l'heure et au lieu convenus entre les parties.

6.07

La compagnie doit payer le salaire et son propre représentant syndical salarié mentionné à l'article 6.01 ainsi qu'à ses représentants salariés qui seront nommés sur le comité patronal-ouvrier tel qu'apparaissant à l'article 6.06 si ces activités ont lieu durant les heures de travail.

6.08

Un employé de la compagnie peut, après avoir été autorisé par le syndicat et après avoir donné à la compagnie 48 heures d'avis avant son départ, s'absenter partiellement aux activités syndicales suivantes pour un maximum de huit (8) jours par année avec solde: congrès de la CSN, congrès régional, journées d'étude et congrès de la fédération des employés des services publics (CSN).

6.09

Si le président ou à défaut le vice-président ou à défaut le secrétaire du Syndicat du Transport Routier (CSN) fait partie de l'unité Déménagements Toron Ltée et doit s'absenter de son travail pour s'occuper d'affaires syndicales, il devra donner un avis de 48 heures d'avance à la compagnie pour laquelle il travaille, indiquant le nombre de jours qu'il sera absent et la date de son retour au travail. Cependant, dans les cas où il doit s'absenter pour une situation d'urgence, il pourra s'absenter sur demande. L'absence devra être pour une journée complète.

ARTICLE 7.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYES HORAIRES:

7.01

À l'exception des chauffeurs longue-distance, la semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures allant du lundi au vendredi inclusivement.

7.02

La journée normale de travail est de neuf (9) heures. Les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail et ce, sans perte de salaire. Ces périodes de repos devront débuter entre 10 heures et 10:15 heures l'avant-midi et entre 15 heures et 15:15 l'après-midi (3 heures et 5:15 heures p.m.).

ARTICLE 8.00 DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX EMPLOYES CHAUFFEURS
LONGUES DISTANCES:

8.01

Le chauffeur longue distance sera payé à l'heure selon le taux de sa catégorie dès qu'il se sera rapporté à la compagnie pour les raisons suivantes:

- a) lorsque son véhicule ne peut poursuivre sa route.
- b) lors de la survenance d'une fête chômée et payée où il sera payé pour un maximum de neuf (9) heures.
- c) Dans le cas d'un bris mécanique quelconque, si le chauffeur est obligé, à la demande de l'Employeur, de surveiller la réparation. Il sera rémunéré à raison de neuf (9) heures par période de 24 heures. Les frais de pension s'il y a lieu seront payés par la compagnie.
- d) Le départ devra se faire au plus tard une heure après l'heure fixée. Si pour une raison autre que celle causée par la faute de l'employé, le départ devait être retardé plus d'une heure, l'Employeur paiera à partir de ce moment le temps d'attente supplémentaire au taux horaire de l'employé concerné.
- e) Les employés devront se rendre à leur travail pour l'heure fixée pour le départ. S'ils ne se sont pas présentés pour l'heure fixée, sans avoir averti la compagnie de leur retard, la compagnie pourra alors appeler un autre employé pour remplacement.

8.02

Les tacographes ainsi que les rapports de chauffeurs dûment complétés sont nécessaires et exigibles pour pouvoir compléter la paie de chaque chauffeur.

ARTICLE 9.00 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE:

9.01

Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- a) Le taux de salaire de l'employé majoré de 50% pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la journée normale de travail.
- b) Au taux de salaire régulier de l'employé majoré de 50% pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la semaine normale de travail.
- c) Si un employé est requis de travailler l'un ou l'autre des jours chômés et payés stipulés à l'article 10.01, celui-ci reçoit le taux double (200%) de son salaire régulier en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour cette journée.
- d) au taux de salaire régulier de l'employé majoré de 100% pour tout travail effectué le dimanche.

9.02

Pour le travail supplémentaire requis le samedi, le dimanche et les jours fériés, une liste sera à la disposition des employés qui devront manifester leur intention de travailler en temps supplémentaire tel jour suivi de leur signature.

9.03

Le travail supplémentaire est effectué par l'employé régulier du département qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis. Le travail supplémentaire doit toujours être offert aux employés selon l'ordre d'ancienneté et réparti équitablement.

9.04 Tout employé appelé sur les lieux de travail pour effectuer un travail supplémentaire est rémunéré au taux de temps supplémentaire qui s'applique avec un minimum garanti équivalant à cinq (5) heures à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 10.00 JOURS FÉRIES CHÔMÉS ET PAYÉS:

10.01 Tout employé régulier bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:

1. le premier de l'An
2. le lendemain du Jour de l'An
3. le Lundi de Pâques ou le Vendredi Saint
4. le premier mai
5. la Fête de la Reine
6. la Saint-Jean Baptiste
7. le Jour du Canada
8. la Fête du Travail
9. la fête de L'Action de Grâces
10. la fête de Noël
11. le lendemain de Noël
12. le 27 décembre.

Les congés nos 3, 4, 6, 7 et 12 sont considérés comme des congés mobiles et pourront être changés après entente entre les parties.

10.02 L'employé régulier ne subira aucune perte de salaire à cause de la survenance d'une fête chômée:

- (a) à la condition qu'il ait été au travail le jour ouvrable précédant la fête ou le jour suivant la fête;
- (b) s'il a été mis à pied par manque de travail dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la fête;
- (c) s'il a été absent de son travail pour cause de maladie pour un maximum de trente (30) jours ouvrables précédant la fête;
- (d) s'il est absent de son travail pour un maximum de dix (10) jours ouvrables, par mesure disciplinaire.

10.03 Si l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, elle sera reportée au lundi suivant ou ajoutée aux vacances, au choix de l'employé.

10.04 Pour les jours de fêtes chômés et payés, les employés seront rémunérés en raison de neuf (9) heures par jour à leur taux de salaire horaire régulier.

ARTICLE 11.00 VACANCES ANNUELLES

11.01 La période de service donnant droit aux vacances s'établit pour douze (12) mois du premier décembre au trente novembre.

11.02 Tous les employés qui au premier mai de l'année courante auront travaillé pour la compagnie durant les périodes suivantes auront droit aux vacances correspondantes:

- (a) moins de un an: une journée par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, rémunérés à 4% du salaire accumulé durant l'année;
- (b) une année et plus: deux (2) semaines de vacances rémunérés à 4% du salaire accumulé durant l'année;
- (c) cinq (5) ans et plus: trois (3) semaines de vacances rémunérés à six pourcent (6%) du salaire accumulé durant l'année;
- (d) Neuf (9) ans et plus: quatre (4) semaines de vacances rémunérées à huit pourcent (8%) du salaire accumulés durant l'année;
- (e) Treize (13) ans et plus: cinq (5) semaines de vacances rémunérées à dix pourcent (10%) du salaire accumulé durant l'année.

11.03

L'employé qui quitte le service de la compagnie reçoit la rémunération des vacances auxquelles il a droit en conformité avec les dispositions prévues en 11.02.

11.04

Si une fête chômée et payée tombe durant la période de vacances d'un salarié, il recevra le double salaire pour cette journée additionnelle de vacances après entente entre le salarié et l'Employeur.

11.05

Les périodes de prise de vacances sont du 1er décembre au 15 mai et du 15 septembre au 30 novembre.

11.06

Le choix de la période de prise de vacances se fera par ordre d'ancienneté.

11.07

La rémunération des vacances doit être donnée à l'employé lorsque ce dernier part en vacances ou lorsqu'il quitte son emploi.

11.08

L'employé absent de son travail à cause de maladie, d'accident a droit à sa paie de vacances qu'il a effectivement accumulée au moment où il a tombé malade ou invalide.

ARTICLE 12.0 CONGÉS SOCIAUX:

12.01

- a) A l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère ou de l'un de ses enfants, un employé régulier pourra s'absenter de son travail et il sera payé au maximum de trois (3) jours réguliers de travail au taux de salaire de base entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement et autant que cet employé aurait été normalement requis de travailler pendant ces trois jours.
- b) Lors du décès d'un frère, d'une soeur, l'employé a droit à deux (2) jours.
- c) Décès de la grand-mère, du grand-père, beau-père, belle-mère, la journée des funérailles.
- d) Naissance ou baptême d'un enfant: une (1) journée.

Pour avoir droit à ces congés payés, l'employé devra prévenir l'employeur le plus rapidement possible et devra fournir sur demande la preuve ou l'attestation des faits allégués.

12.02

Un employé régulier agissant comme juré ou convoqué par la cour pour agir comme juré recevra la différence entre la paie qu'il reçoit comme juré et sa paie d'une journée régulière de travail à taux simple pour chaque jour où il est normalement cédulé pour travailler le tout, sujet aux conditions suivantes:

- 1.- Le nombre de jours éligibles pour tel paiement ne dépassera pas cinq (5) jours de travail cédulés par semaine au taux simple régulier de l'employé concerné et ce, sur la durée de son terme comme juré.
- 2.- L'employé doit travailler sa cédule régulière lorsque sa présence n'est pas requise comme juré.

12.03

Tout employé qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en cour ou à une enquête dans une cause où la compagnie est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire à son taux de base horaire et les dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de la compagnie.

ARTICLE 13.00 CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE:

- 13.01 Tout employé régulier a droit à une journée payée par mois comme congé de maladie. Le paiement des journées non-utilisées sera effectué selon le taux du salaire en vigueur à chaque année au 15 décembre, pour un maximum de douze (12) jours, aux employés ayant été à l'ouvrage jusqu'à cette date. Dans le cas d'un départ précédant le 15 décembre, le paiement des journées non-utilisées sera effectué selon le taux en vigueur à la date du congé à être payé.
- 13.02 Un certificat médical ne sera exigible que pour les absences de plus de trois (3) jours.

ARTICLE 14.00 ANCIENNETE

- 14.01 Pour les fins d'application de la présente convention les termes d'ancienneté générale et ancienneté départementale se définissent comme suit:

Ancienneté générale:

Elle s'étend de la durée totale en année, en mois et en jours de service effectués par tout employé pour la compagnie ou ses acquéreurs éventuels. Cependant, lorsque mis à pied, il n'accumule pas d'ancienneté.

Ancienneté départementale

Elle s'étend de la durée totale en année, en mois et en jours de service effectués par tout employé pour la compagnie ou ses acquéreurs éventuels dans un des départements suivant et par terminus: chauffeurs; emballeurs-déménagements; aides; homme d'entrepôt; mécaniciens. Cependant, lorsque mis à pied, il n'accumule pas d'ancienneté.

- 14.02 Tout employé doit, pour acquérir le droit d'ancienneté générale et départementale, avoir complété une période de quarante-cinq (45) jours de travail, comme salarié de Déménagements Joron Ltée. Après cette période, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et elle est calculée rétroactivement à la date de son embauchage.
- 14.03 Liste d'ancienneté: La compagnie fournit une liste d'ancienneté apparaissant à l'annexe "C" de la présente convention. Celle-ci est affichée aux endroits de travail des employés concernés au plus tard le trentième jour suivant la signature de la présente convention.
- 14.04 Durant les dix (10) jours qui suivent l'affichage, tout employé peut demander la révision de sa date, laquelle concernera, à cette fin seulement, la période écoulée entre la dernière liste produite au syndicat et acceptée, et la signature de la présente convention. Toutefois, la période de dix (10) jours sera prolongée selon le cas, pour les employés qui sont en absence autorisée.
- 14.05 Dans chaque département, l'ancienneté départementale prévaudra dans tous les cas de distribution de travail.
- 14.06 Un employé perdra toute ancienneté et son emploi sera terminé si:
1. il quitte son emploi volontairement;
 2. il est congédié par la compagnie pour cause;
 3. il s'absente de son travail pour plus de trois (3) jours sans avertissement à son employeur sauf s'il peut fournir une raison valable;
 4. il refuse de reprendre le travail après avoir été avisé par télégramme ou lettre recommandée à sa dernière adresse connue; l'employé aura trois (3) jours ouvrables pour signifier sa réponse à son employeur et devra reprendre son travail dans les huit (8) jours ouvrables suivant la date de l'envoi au télégramme.
 5. s'il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté avec un maximum de trente-six (36) mois.

14.07

Lors d'une absence qui résulte d'une suspension temporaire pour permis de conduire ou infraction, le chauffeur maintiendra son ancienneté acquise sans accumuler de l'ancienneté pendant la période de suspension.

14.08

Maintien des droits d'ancienneté: Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne seront pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes promues en dehors de l'unité accumuleront leur ancienneté pour le temps travaillé en dehors de l'unité de négociation concernée. A leur retour dans l'unité elles auront crédit de leur pleine ancienneté.

14.09

Lorsqu'un employé est transféré de département (ce transfert ne doit être fait que sur accord entre l'employé concerné et la compagnie), il cesse d'accumuler de l'ancienneté départementale dans le département qu'il quitte et ne peut plus l'invoquer dans son nouveau département. Cependant si l'employé revient dans le département qu'il a quitté l'ancienneté départementale qu'il avait au moment de son transfert lui est créditée.

14.10

Les raisons d'absence suivantes sont reconnues par la convention et n'interrompent d'aucune manière l'accumulation d'ancienneté d'un employé:

- 1.- absence avec ou sans salaire causée par maladie n'excédant pas 2 ans.
- 2.- autres absences ou congés avec ou sans salaire autorisées par la convention ou par la compagnie selon le cas.
- 3.- absence pour activité syndicale telle que prévue dans la présente convention
- 4.- absence causée par accident de travail.

ARTICLE 15.00 MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL DES EMPLOYES REGULIERS:

15.01

Pourvu que les employés qui restent à l'emploi de la compagnie soient en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi, les employés seront mis à pied dans l'ordre suivant en commençant par les plus jeunes, en tenant compte de l'ancienneté générale acquise par les employés.

15.02

Les employés qui ont été mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent. Après la reprise des opérations, nul employé ne peut réclamer une priorité à l'égard d'une fonction différente de celle qu'il occupait lors de sa mise à pied.

15.03

Tout employé mis à pied doit aviser la compagnie par lettre recommandée de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone afin de recevoir un avis de rappel donné par la compagnie.

15.04

L'employé rappelé au travail pourra refuser de revenir au travail et bénéficier d'un second rappel s'il y a sur la liste de rappel des employés ayant moins d'ancienneté que lui.

ARTICLE 16.00 POSTES VACANTS OU NOUVEAUX:

16.01

La compagnie convient d'afficher les positions vacantes ou nouvellement créées pour une période de cinq (5) jours ouvrables avant de les remplir en permanence.

16.02

Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche selon les dispositions suivantes:

- 1.- au candidat du département où il y a un poste vacant; si le poste n'est pas rempli alors.
- 2.- au candidat de n'importe quel autre département ayant déjà travaillé dans le département où il y a un poste vacant si le poste n'est pas rempli alors.
- 3.- au candidat de n'importe quel autre département.
- 4.- Un essai loyal lui sera accordé et il incombera à la compagnie de prouver que la période d'essai s'est faite de façon objective.

16.03

Tout employé peut à l'occasion de l'affichage de l'avis se porter candidat. L'affichage doit indiquer exclusivement le titre de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail.

16.04

L'employé n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

16.05

Poste vacant de façon temporaire: Les postes qui deviennent vacants à cause de maladie ou que les parties reconnaissent comme tels, sont considérés comme postes vacants d'une façon temporaire et sont offerts aux employés selon les dispositions des postes vacants d'une façon permanente. Pour la période d'affichage, la compagnie désigne l'employé de son choix qui y consent.

16.06

Les autres dispositions prévues pour les postes vacants d'une façon permanente s'appliquent.

ARTICLE 17.00 SALAIRES:

17.01

Tout employé régi par la présente convention recevra, selon sa fonction, le taux de salaire prévu à l'annexe de la présente convention.

17.02

Les salaires seront payés chaque semaine, au plus tard le jeudi, en monnaie canadienne ou en chèque et les détails suivants devront apparaître, soit sur l'enveloppe de paie, soit sur le bordereau de paie.

- a) nom et prénom du salarié
- b) période de paie
- c) nombre d'heures d'ouvrage
- d) temps supplémentaire
- e) salaire brut
- f) déductions
- g) salaire net.

ARTICLE 18.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES:

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

ARTICLE 19.00 TRAVAIL A FORFAIT:

Sous réserve de l'efficacité du service, les employés réguliers sur la liste de paie à la date de la signature ne seront pas mis à pied par suite de l'octroi de sous-traitants ou de locations de camions. Dans ces derniers cas, il est entendu que ce ne sera pas dans le but de limiter l'action syndicale pas plus que de faire perdre quoi que ce soit aux employés.

ARTICLE 20.00 HYGIENE ET SECURITE:

20.01

La compagnie prendra les mesures qui s'imposent pour la sécurité, la santé et le bien-être des employés. En cas de mésentente entre les parties le cas peut être soumis à l'arbitrage.

20.02

Tout employé qui croit découvrir une situation pouvant s'avérer dangereuse soit pour sa sécurité, soit pour celle de la compagnie, soit pour celle des autres employés, soit pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat qui doit alors faire le nécessaire pour corriger la situation.

ARTICLE 21.00 MESURES DISCIPLINAIRES:

21.01

Le Syndicat convient de la nécessité d'une discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.

21.02

Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit, avec copie au syndicat, en mentionnant la faute commise et la mesure disciplinaire qui s'applique. Ladite faute commise s'effacera automatiquement du dossier d'un employé après un délai de six (6) mois, sans récidive.

21.03

Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée et qu'en aucun cas, l'employé trouvé coupable d'une offense se méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé de l'un ou l'autre des droits établis dans la présente convention.

21.04

Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application du présent article est sujette à la procédure des griefs et, il est convenu qu'un employé suspendu ou congédié qui au cours de la procédure des griefs sera considéré comme ayant été trop sévèrement ou injustement puni, aura droit au remboursement partiel ou total selon le cas, du salaire perdu par suite de telle suspension ou congédiement.

ARTICLE 22.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS:

22.01

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente relatifs aux salaires et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

22.02

Tout employé accompagné ou non d'un officier syndical a le loisir, avant de soumettre un grief ou une mésentente, de tenter de régler son cas avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, la compagnie et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

PREMIERE ETAPE: Si le syndicat décide de poursuivre le cas selon les dispositions du présent article, il le présente par écrit dans les 20 jours ouvrables qui suivent l'évènement. La compagnie devra rendre sa décision écrite au syndicat dans un délai n'excédant pas 5 jours ouvrables complets suivant la date de présentation du grief ou de la mésentente.

DEUXIEME ETAPE: Si la décision de la compagnie est contestée par le syndicat, celui-ci peut dans les 20 jours ouvrables qui suivent la réception de la réponse ou la date où il aurait dû recevoir une réponse de la compagnie à la première étape, soumettre le cas pour étude et décision à l'arbitrage.

22.03

Toutes et chacune des limites de temps obligatoires déterminées par le présent article peuvent en tout temps être prolongées par entente écrite entre la compagnie et le syndicat.

22.04

Toute décision à laquelle en arrivent la compagnie et le syndicat sera finale et liera les parties.

22.05

Le syndicat reconnaît que les nouveaux employés, tant qu'ils ne sont pas réguliers, peuvent être congédiés par l'Employeur et que par conséquent le congédiement ne peut pas être l'objet d'un grief.

22.06

Nonobstant toute disposition contraire le syndicat a le loisir de soumettre directement à la compagnie tout grief ou mésentente en commençant à la première étape.

ARTICLE 23.00 ARBITRAGE:

23.01

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'une question soit portée à l'arbitrage tel que prévu à l'étape no 2 de l'article 23, l'article 38 du Code du Travail s'appliquera.

23.02

Aucun litige ne pourra être porté à l'arbitrage avant d'avoir passé toutes les étapes requises de la procédure des griefs.

23.03

Le tribunal d'arbitrage aura juridiction pour rendre toute décision. Cependant le tribunal d'arbitrage ne sera autorisé à rendre aucune décision incompatible aux dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender une partie de cette convention.

23.04

Les procédures devant le tribunal d'arbitrage seront complétées avec diligence par les parties aux présentes et la décision du tribunal qui devra être rendue dans les 30 jours de calendrier qui suivent la dernière semaine d'audition sera finale et liera les parties. Ladite décision devra être mise en vigueur dans les 14 jours ouvrables de la sentence.

23.05

Les dépenses et honoraires du président du tribunal d'arbitrage seront divisés également entre les parties.

23.06

Les arbitrages seront entendus à un endroit qui aura été mutuellement convenu entre les parties.

ARTICLE 24.00 ASSURANCE COLLECTIVE:

24.01

Sous réserve des dispositions qui suivent, la compagnie et le syndicat s'engagent à maintenir aux conditions actuelles, les plans d'assurance collective en vigueur.

24.02

La répartition de la prime d'assurance est la suivante: la contribution régulière de la compagnie est de 50% de la prime mensuelle.

ARTICLE 25.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE:

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 26.00 PUBLICATION:

La compagnie s'engage à publier en français sous forme de fascicule le texte de la présente convention et des annexes pour distribution à chacun de ses employés.

ARTICLE 27.00 UNIFORMES:

27.01

Les employés requis par la compagnie et Allied de porter un uniforme incluant boucle, cravate et insigne, ledit uniforme sera acheté et payé totalement par la compagnie d'un fournisseur du choix de la compagnie.

27.02

Il est convenu que la compagnie fournira à ses employés pour la manipulation des objets hasardeux, tout l'équipement nécessaire à la protection de leur personne. Cet équipement demeurera toutefois la propriété de l'Employeur qui en assumera les frais d'entretien et de nettoyage. L'employé en sera responsable et devra les remettre à la compagnie quand le besoin ne se fera plus sentir ou lorsque l'employé quitte son emploi.

27.03

La compagnie ne sera pas responsable des frais de plus d'un uniforme par année.

ARTICLE 28.00 VALIDITE:

Tout article de la présente convention collective de travail qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.

ARTICLE 29.00 EMPLOYES HANDICAPES:

Les deux parties conviennent que lorsqu'un employé régulier deviendra handicapé, son cas devra faire l'objet d'une négociation entre la compagnie et le syndicat pour établir le statut qui conviendra alors.

Article 30.00 CONDITIONS DE TRAVAIL GENERALES

30.01

Les chauffeurs de ville et aides-chauffeurs que de par leur travail sont obligés de prendre leur repas à l'extérieur de leur résidence recevront une allocation de cinq dollars et quarante (\$5.40) pour ce repas à condition d'être en dehors des limites de la ville.

30.02

Le délégué du syndicat pourra s'informer de la liste des départs en collaboration avec le répartiteur concerné; le délégué du syndicat a accès à tous renseignements relatifs à tels départs.

ARTICLE 31.00 GREVE OU LOCK-OUT

- 31.01 Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne devra pas y avoir de grève de la part des employés, ni de contre-grève ou lock-out de la part de l'employeur pendant la durée de cette convention.
- 31.02 Un employé ne sera jamais requis de traverser une ligne de piquetage. Dans cette éventualité, la compagnie s'engage à ne prendre aucune mesure disciplinaire contre celui-ci pourvu que le syndicat avise la compagnie qu'une grève est en cours.

ARTICLE 32.00 INTERPRETATION

- 32.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

ARTICLE 33.00 DROITS ACQUIS:

- 33.01 A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement; cependant, la présente convention primera pour fins d'interprétation.

ARTICLE 34.00 RETROACTIVITE

- 34.01 L'employeur convient de verser la rétroactivité sur tous les salaires (salaire horaire et millage effectué depuis le 1er janvier 1981) pour tous les employés au plus tard le 10 août 1981.

ARTICLE 35.00 DUREE DE LA CONVENTION

- 35.01 La convention entre en vigueur le 1er janvier 1981 et se termine le 31 décembre 1982. La convention demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à CHICOUTIMI

ce 07 ième jour du mois de AOUT 1981.

DEMANAGEMENT PIERRE JORON LTEE

LE SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER (CSN)

Jean-Pierre Joron
M. Joron
Roch Joron, Vice-Président

Ray 1-3
Quinté Dubé

COPIE CONFORME /dl

ANNEXE " A "

SALAIRES

	<u>01.01.81</u>	<u>01.06.81</u>
(1) Chauffeur remorque moins d'un an	8.41 \$ 8.00 \$	8.88 \$ 8.44 \$
(2) Chauffeur remorque L.D. moins d'un an	0.21 ¢ 0.193 ¢	0.22 ¢ 0.204 ¢
(3) Chauffeur camion moins d'un an	8.00 \$ 7.59 \$	8.44 \$ 8.01 \$
(4) Chauffeur camion L.D. moins d'un an	0.193 ¢ 0.186 ¢	0.204 ¢ 0.197 ¢
(5) Emballeur chauffeur	8.41 \$	8.88 \$
(6) Emballeur moins d'un an	5.92 \$ 5.51 \$	6.25 \$ 5.82 \$
(7) Aide moins d'un an	5.70 \$ 5.29 \$	6.02 \$ 5.58 \$

R. J. L. M 13

Le 1er janvier 1982, les taux ci-haut mentionnés seront majorés d'un montant égal au pourcentage d'augmentation du coût de la vie pour la période du 1er janvier 1981 au 31 décembre 1981, en plus d'un montant de deux pourcent (2%).

L'indice utilisé est l'IPC pour la Canada, pour la période annuelle du 1er janvier 1981 au 31 décembre 1981.

Les salaires sont ajustés dans les sept (7) jours de la publication de l'indice et ce, rétroactivement au 1er janvier 1982.

CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL

- (A) Les chauffeurs qui sont dans l'obligation de faire un changement de pneu sur la route, reçoivent une prime de huit dollars (8.00\$).
- (B) Toute attente requise par l'employeur sera payée à raison de neuf (9) heures par jour les jours de semaine et six (6) heures le dimanche si le chauffeur ne peut travailler. Les chauffeurs longue distance et leurs aides bénéficient d'un montant de:

	<u>1981</u>	<u>1982</u>
Le coucher:	\$25.00/jour	\$28.00/jour
Chibougamau & Côte-Nord	\$30.00/jour	\$33.00/jour
Le déjeuner:	\$2.90	\$3.10
Le dîner:	\$5.83	\$6.23
Le souper:	\$5.83	\$6.23

- (C) Tous les employés requis de travailler les samedis et dimanches (pour le taux du mille) recevront cinq cents (0.05¢) du mille en plus du taux régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 07 ième jour du mois _____

AOUT 1981, à CHICOUTIMI Qué.

DEMANAGEMENT PIERRE JORON LTEE

LE SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER (CSN)

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

ANNEXE " C "

LISTE D'ANCIENNETE

	<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'entrée</u>
DUBE, Aurèle	5 décembre 1945	11 juin 1966
PERRON, Renald	28 septembre 1943	28 juin 1967
BOUCHARD, André	18 octobre 1941	10 juillet 1980
JORON, Paul	7 janvier 1961	9 juin 1980
CORNEAU, André	9 juillet 1960	21 juin 1977
DUBE, Robert	12 novembre 1958	14 mai 1980
HARVEY, Luc	26 juin 1959	16 mai 1980
ST-GELAIS, Jean	27 juin 1961	3 mars 1981

ANNEXE "B"

SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER
(CSN)

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné _____
Nom Prénom

Adresse Fonction Tel

Par la présente, demande à Déménagements Joron Ltée et l'autorise à déduire de mon salaire hebdomadaire les cotisations syndicales dont le montant net est ou sera fixé par l'assemblée générale du Syndicat, et à rembourser intégralement ces sommes au Syndicat du Transport Routier, (CSN).

Je veux que cette retenue commence avec le mois de _____ 19____
qu'elle soit prélevée de mon salaire hebdomadaire durant ce mois et chaque mois suivant, tant que je n'aurai pas révoqué cette autorisation. Le tout conformément aux stipulations de la convention collective de travail intervenue entre Déménagements Joron Ltée et le Syndicat du Transport Routier, (CSN), signée le _____ et de toute convention ultérieure.

J'ai signé cette demande et autorisation avec l'entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation mais seulement entre le soixantième (60ième) et le trentième (30ième) jour qui précèdent la date d'expiration de toute convention collective de travail entre la Compagnie et le Syndicat.

Témoin

Signature.