

No.

15593-01

NOM

Lorraine Service Alimentaires

2-016

'82 MAR 31 11 04

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LORRAINE SERVICES ALIMENTAIRES
VILLE D'ANJOU, QUÉBEC

(CI-APRÈS NOMMÉ LA «COMPAGNIE»)

ET:

EMPLOYÉS DE BOULANGERIE, LAITERIE,
CRÈME GLACÉE, PRODUITS ALIMENTAIRES,
VENDEURS À COMMISSION ET INDUSTRIES ALLIÉES,

LOCAL 973

(CI-APRÈS NOMMÉ «L'UNION»)

M A R S 1 9 8 2



ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 LE BUT DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE EST DE MAINTENIR DES RELATIONS HARMONIEUSES ENTRE LA COMPAGNIE ET SES EMPLOYÉS, DE DÉFINIR D'UNE FAÇON PLUS CLAIRE LES HEURES DE TRAVAIL, DE POURVOIR UNE MÉTHODE AMICALE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS QUI PEUVENT SURVENIR DE TEMPS EN TEMPS, DE PROMOUVOIR L'INTÉRÊT MUTUEL DE LA COMPAGNIE ET DE SES EMPLOYÉS DE POURVOIR AUX OPÉRATIONS DES AFFAIRES DE LA COMPAGNIE DE MÉTHODES QUI SERVIRONT LES INTÉRÊTS DE L'INDUSTRIE, DE LA COMPAGNIE ET DE SES EMPLOYÉS. CONSIDÉRANT QUE LE MAINTIEN DES BONS STANDARDS DE SALAIRES ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL DÉPENDENT DES OPÉRATIONS EFFICACES DE LA COMPAGNIE, L'UNION CONSENT À COOPÉRER AVEC LA COMPAGNIE EN TOUT TEMPS, SAUF S'IL EST PRÉVU AUTREMENT DANS CETTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

- A) DE MAINTENIR ET D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DES PRODUITS ET DES DENRÉES ACHETÉS ET VENDUS PAR LA COMPAGNIE, ET LA FOURNITURE ET SERVICE AUX CLIENTS DE LA COMPAGNIE.
- B) D'ÉVITER LA PERTE DES PRODUITS, DU MATÉRIEL OU DE TEMPS ET/OU SORTIR SANS AUTORISATION TELS PRODUITS, DENRÉES ET MATÉRIAUX DE L'ENTREPÔT DE LA COMPAGNIE.
- C) D'AIDER À CONSERVER LES LIEUX DE LA COMPAGNIE, LES CAMIONS ET AUTRES VÉHICULES LOUÉS PAR LA COMPAGNIE, PROPRES ET EN BON ORDRE.
- D) DE CONSERVER ET PROTÉGER LA MACHINERIE ET L'ÉQUIPEMENT.

- E) D'ASSURER QUE LES PRODUITS ET DEN-
RÉES LIVRÉS PAR LA COMPAGNIE À SES
CLIENTS SONT DE BONNE QUALITÉ ET DE
MAINTENIR DE BONNES RELATIONS AVEC
LES CLIENTS DE LA COMPAGNIE.

IL EST RECONNU, EN VERTU DE CETTE
CONVENTION, QU'IL EST DE LA RESPONSA-
BILITÉ DE LA COMPAGNIE ET DE SES EM-
PLOYÉS DE COOPÉRER ENTIÈREMENT, IN-
DIVIDUELLEMENT, ET COLLECTIVEMENT,
POUR LA PROMOTION DES CONDITIONS CI-
HAUT MENTIONNÉES.

ARTICLE 2 - UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 2.01 L'EMPLOYEUR RECONNAÎT L'UNION COMME LE
SEUL AGENT NÉGOCIATEUR POUR LES EMPLOYÉS
POUR LESQUELS L'UNION A ÉTÉ ACCRÉDITÉE.

ARTICLE 3 - DROITS MUTUELS

- 3.01 SUJET AUX STIPULATIONS DE CETTE CON-
VENTION, L'UNION RECONNAÎT QUE C'EST LE
DROIT DE LA COMPAGNIE D'ADMINISTRER SON
ENTREPRISE ET DIRIGER LE TRAVAIL DE SES
EMPLOYÉS, Y COMPRIS LE DROIT D'EMBAU-
CHER, DE PROMOUVOIR, DE RÉTROGRADER, DE
SUSPENDRE, DE CONGÉDIER POUR JUSTE(S)
CAUSE(S), DE METTRE À PIED, D'ASSIGNER
LES ÉQUIPES ET LES OCCUPATIONS, DE PER-
MUTER LES EMPLOYÉS D'UN DÉPARTEMENT À UN
AUTRE, D'AUGMENTER OU DE DIMINUER LA
FORCE DU TRAVAIL, DE DÉTERMINER LES PRO-
DUITS À ÊTRE MANIPULÉS, TRAITÉS OU MANU-
FACTURÉS, DE DÉTERMINER LA CÉDULE DE
PRODUCTION ET LES MÉTHODES, LES MOYENS
DE PRODUCTION ET LA MANIPULATION DES
PRODUITS DE LA COMPAGNIE. AUCUNE ACTI-
VITÉ SYNDICALE N'AURA LIEU SUR LES TER-

- 3.01(SUITE).....RAINS DE L'EMPLOYEUR DURANT LES HEURES DE TRAVAIL, SAUF TEL QU'ENTENDU SPÉCIFIQUEMENT EN VERTU DE CETTE CONVENTION.
- 3.02 SI LA COMPAGNIE DÉSIRE BÉNÉFICIER DE SON DROIT DE DISCIPLINER OU DE CONGÉDIER SES EMPLOYÉS POUR CAUSE LÉGITIME, ELLE SERA SUJETTE À LA PROCÉDURE DE GRIEF. CEPENDANT, CECI NE DEVRA PAS ÊTRE EN OPPOSITION AVEC LE DROIT DE L'EMPLOYEUR DE DISCIPLINER OU CONGÉDIER, SUJET AUX DROITS DE L'UNION D'EXIGER LA PREUVE SI LA PROCÉDURE DE GRIEF EST INSTITUÉE.
- 3.03 L'EMPLOYEUR NE DEVRA PAS DONNER INSTRUCTIONS À SES EMPLOYÉS DE TRAVERSER UNE LIGNE DE PIQUETAGE LÉGALE DE L'UNION DES TEAMSTERS OU DE CHARGER OU DÉCHARGER DU FRET À TOUTE ENTREPRISE DIRECTEMENT CONCERNÉE DANS UNE GRÈVE LÉGALE DE L'UNION DES TEAMSTERS ET OÙ LE FAIT DE TRAVERSER LADITE LIGNE POURRAIT ÊTRE LA CAUSE DE DANGER À LA SANTÉ ET À LA PROPRIÉTÉ.
- 3.04 AUCUN EMPLOYÉ NE DEVRA ÊTRE DEMANDÉ OU PERMIS DE FAIRE DES ENTENTES INDIVIDUELLES AVEC L'EMPLOYEUR PENDANT LA DURÉE DE CETTE CONVENTION, QUI ENTRERAIENT EN CONFLIT AVEC LES STIPULATIONS DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE.
- 3.05 TRANSFERT:
LA FUTURE ALIÉNATION OU OPÉRATION PAR UN AUTRE, EN TOTALITÉ OU EN PARTIE, DE L'ENTREPRISE DE L'EMPLOYEUR AUTREMENT QUE PAR VENTE EN JUSTICE, NE DEVRA PAS INVALIDER L'ACCREDITATION ÉMISE PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU QUÉBEC, LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, OU L'EXÉCUTION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

3.06 DÉTECTEUR DE MENSONGES:

LA COMPAGNIE NE DEVRA PAS OBLIGER UN EMPLOYÉ ET/OU UN APPLICANT POUR UN EMPLOI À PASSER UN TEST POLYGRAPHIQUE OU TOUTE AUTRE FORME DE DÉTECTEUR DE MENSONGES, À MOINS QUE L'EMPLOYÉ NE SOIT CONSENTANT.

3.07 LA COMPAGNIE DEVRA DONNER UN AVIS D'AU MOINS CINQ (5) JOURS OUVRABLES AVANT LA MISE-À-PIED D'UN EMPLOYÉ.

ARTICLE 4 - DROITS DE L'AGENT D'AFFAIRES

4.01 L'AGENT D'AFFAIRES DE L'UNION AURA LA PERMISSION D'ENTRER SUR LES LIEUX DE L'EMPLOYEUR, À DURÉE ET FRÉQUENCE RAISONNABLES, EN AUTANT QU'IL N'INTERVIENNE PAS DANS LES OPÉRATIONS NORMALES ET QU'IL AIT DONNÉ UN AVIS RAISONNABLE À L'EMPLOYEUR DE SON INTENTION D'ENTRER SUR LES LIEUX.

ARTICLE 5 - CAPITAINES

5.01 LE CAPITAINE ET/OU L'ASSISTANT CAPITAINE D'ATELIER SERA CHOISI PARMIS LES EMPLOYÉS EN ACCORD AVEC LES RÈGLEMENTS DE L'UNION ET SES FONCTIONS SERONT DE REPRÉSENTER LES EMPLOYÉS DANS L'ADMINISTRATION DES STIPULATIONS DE CETTE CONVENTION. LA COMPAGNIE SERA NOTIFIÉE, PAR ÉCRIT, DU NOM DU CAPITAINE ET/OU L'ASSISTANT CAPITAINE AINSI CHOISI.

5.02 LE CAPITAINE ET/OU L'ASSISTANT CAPITAINE N'AURA PAS AUTORITÉ DE VIOLER, ALTÉRER, AMENDER OU CHANGER AUTREMENT TOUTE PARTIE DE CETTE CONVENTION.

- 5.03 LA COMPAGNIE DEVRA INFORMER LE CAPITAINE ET/OU L'ASSISTANT CAPITAINE AVANT DE METTRE A PIED DES EMPLOYÉS, ET DE TOUS LES CHANGEMENTS DANS LE PERSONNEL COUVERT PAR CETTE CONVENTION, ET AUSSI DE L'INFORMER DU NOM DE TOUS LES NOUVEAUX EMPLOYÉS AU MOMENT DE LEUR EMBAU-CHAGE. CETTE INFORMATION SERA CONSIDÉ- RÉE CONFIDENTIELLE.
- 5.04 LE CAPITAINE JOUIRA D'UNE SUPER-ANCIEN- NETÉ ADVENANT DES MISES-À-PIED SEULE- MENT, EN AUTANT QU'IL PUISSE ACCOMPLIR LE TRAVAIL DISPONIBLE.
- 5.05 IL SERA ACCORDÉ AU CAPITAINE OU L'ASSIS- TANT CAPITAINE ET CECI AVEC LA PERMIS- SION DE SON CONTREMAÎTRE, UNE PÉRIODE DE 10 À 15 MINUTES PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL POUR LUI PERMETTRE DE PREN- DRE SOIN DES GRIEFS, ASSISTER AUX AS- SSEMBLÉES DE NÉGOCIATION, ETC., SANS PERTE DE SALAIRE.
- 5.06 A CHAQUE ANNÉE DE LA CONVENTION, LE CA- PITAINE SE VERRA ACCORDÉ JUSQU'À DEUX (2) JOURS DE CONGÉ AVEC PAIE AFIN D'AS- SISTER AUX PROGRAMMES D'ÉDUCATION ET/ OU D'INFORMATION ORGANISÉS PAR L'UNION.
- 5.07 LORSQU'UN EMPLOYÉ EST APPELÉ AU BUREAU D'UN SUPÉRIEUR CONCERNANT UNE MESURE DISCIPLINAIRE, IL POURRA SE FAIRE AC- COMPAGNER PAR SON CAPITAINE OU SON ASSISTANT CAPITAINE D'UNION.

ARTICLE 6 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 6.01 L'EMPLOYEUR CONSENT DE PERMETTRE L'AF- FICHAGE D'AVIS DES ASSEMBLÉES DE L'U- NION SUR LE TABLEAU D'AFFICHAGE DE LA COMPAGNIE QUI DEVRA ÊTRE PLACÉ DANS UN ENDROIT BIEN EN VUE ET DISPONIBLE POUR TOUS LES EMPLOYÉS.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 SI UN GRIEF AFFECTE LE TAUX DE PAIE, TOUTE DÉCISION RENDUE MAINTENANT LE GRIEF DEVRA ÊTRE RÉTROACTIVE À LA DATE OÙ LE GRIEF A ÉTÉ SOUMIS PAR ÉCRIT EN PREMIER LIEU.
- 7.02 TOUTE DIFFÉRENCE D'INTERPRÉTATION OU VIOLATION DE TOUTE CLAUSE DE CETTE CONVENTION PAR L'EMPLOYEUR AUSSI BIEN QUE TOUTE PLAINTÉ SE RAPPORTANT AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DEVRA ÊTRE CONSIDÉRÉE COMME UN GRIEF.
- 7.03 L'EMPLOYÉ CONCERNÉ, SON REPRÉSENTANT D'ATELIER, OU SON AGENT D'AFFAIRES DEVRONT EN PREMIER LIEU SOUMETTRE LE GRIEF À UN OFFICIER DE LA COMPAGNIE DONT LA DÉCISION DEVRA ÊTRE RENDUE DANS LES CINQ (5) JOURS OUVRABLES. CEPENDANT, AUCUN GRIEF NE DEVRA ÊTRE CONSIDÉRÉ A MOINS QU'IL AIT ÉTÉ SOUMIS À L'EMPLOYEUR PAR ÉCRIT DANS LESDITS CINQ (5) JOURS DE LA DATE DU SUPPOSÉ GRIEF. SI LES OFFICIERS DE LA COMPAGNIE FONT DÉFAUT DE RENDRE UNE DÉCISION DANS MOINS DE CINQ (5) JOURS DE TRAVAIL OU SI LADITE DÉCISION EST INACCEPTABLE, L'UNION DEVRA RÉFÉRER LE GRIEF À L'ARBITRAGE.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 A DÉFAUT D'UN RÈGLEMENT SATISFAISANT D'APRÈS LA PROCÉDURE MENTIONNÉE À L'ARTICLE 7, LE GRIEF DEVRA ÊTRE RÉFÉRÉ À UN ARBITRE DONT LA DÉCISION DEVRA ÊTRE CONSIDÉRÉE COMME FINALE ET SANS APPEL POUR LA DURÉE DE CETTE CONVENTION. CEPENDANT, LEDIT ARBITRE NE DEVRA PAS AVOIR LE DROIT D'AMENDER, CHANGER OU MODIFIER TOUTE CLAUSE OU ARTICLE DE CETTE CONVENTION.

- 8.02 L'UNION ET LA COMPAGNIE DEVRONT S'ENTENDRE MUTUELLEMENT SUR LE CHOIX D'UN ARBITRE. SI AUCUNE ENTENTE N'EST INTERVENUE, ALORS LE MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC DEVRA ET SERA DEMANDÉ D'APPOINTER UN ARBITRE. LES FRAIS DE L'ARBITRE SERONT PAYÉS PAR LES PARTIES, À PART ÉGALE.
- 8.03 SI PENDANT LA DURÉE DE CETTE CONVENTION, LE GOUVERNEMENT DE LA PROVINCE DE QUÉBEC ACCEPTE DE PAYER LES FRAIS ET/OU DÉPENSES DE L'ARBITRE, IL EST MUTUELLEMENT ENTENDU QUE LESDITS PAIEMENTS SERONT REQUIS DU GOUVERNEMENT.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

- 9.01 TOUS LES NOUVEAUX EMPLOYÉS DEVRONT ÊTRE CONSIDÉRÉS À L'ESSAI POUR UNE PÉRIODE DE HUIT (8) SEMAINES À PARTIR DE LA DATE DE LEUR EMBAUCHAGE.
- 9.02 L'ANCIENNETÉ DE CHAQUE EMPLOYÉ COUVERT PAR CETTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DEVRA ÊTRE ÉTABLIE À PARTIR DE LA DATE DE LEUR EMBAUCHAGE ET ELLE DEVRA CESSER DANS LES CAS SUIVANTS:
1. SÉPARATION VOLONTAIRE DE L'EMPLOI;
 2. CONGÉDIEMENT POUR CAUSE;
 3. SI LE SALARIÉ NE SE RAPPORTE PAS AU TRAVAIL DANS LES TROIS (3) JOURS QUI SUIVENT LE RAPPEL AU TRAVAIL;
 4. APRÈS DEUX (2) ANS, DANS LES CAS DE MALADIE OU ACCIDENT, QUI N'EST PAS ACCIDENT INDUSTRIEL.

- 9.03 DANS LES CAS DE MISES-À-PIED, DE PROMOTIONS OU DE RÉENGAGEMENTS, L'EMPLOYEUR CONSIDÉRERA LE FACTEUR DE LA DURÉE DE SERVICES CONTINUS, EN AUTANT QUE LES SALARIÉS QUI RESTENT ON L'HABILETÉ DE FAIRE LE TRAVAIL DISPONIBLE.
- 9.04 DANS LES CAS D'ABSENCES DUES À LA MALADIE OU LÉSIONS CORPORELLES, LE DROIT D'ANCIENNETÉ NE DEVRA PAS ÊTRE AFFECTÉ, SAUF QU'APRÈS UNE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS D'ABSENCE, L'EMPLOYÉ DEVRA REMPLACER LE MOINS ANCIEN DE SA CLASSIFICATION LORS DE SON RETOUR, ET CECI SANS PERDRE D'ANCIENNETÉ. LES RECORDS D'EMPLOI POUR ÉTABLIR LA DURÉE DE SERVICE DEVRONT ÊTRE DISPONIBLES À L'AGENT D'AFFAIRES POUR EXAMEN À INTERVALLES RAISONNABLES, À LA CONDITION QUE L'AGENT D'AFFAIRES AIT DONNÉ UN AVIS RAISONNABLE À L'EMPLOYEUR DE SON INTENTION D'EXAMINER TELS RECORDS.
- 9.05 AVIS DE RAPPEL D'EMPLOYÉS MIS À PIED:
- A) DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UN RAPPEL, L'EMPLOYÉ MIS À PIED DEVRA RECEVOIR UN AVIS DE RAPPEL PAR ÉCRIT, COURRIER RECOMMANDÉ OU CERTIFIÉ, ENVOYÉ À LA DERNIÈRE ADRESSE QU'IL AURA DONNÉE À SON EMPLOYEUR. APRÈS LIVRAISON DUDIT AVIS, L'EMPLOYÉ DEVRA NOTIFIER SON EMPLOYEUR DANS LES VINGT-QUATRE (24) HEURES DE SON INTENTION DE RETOURNER AU TRAVAIL DANS LES QUARANTE-HUIT (48) HEURES, DIMANCHES ET JOURS DE FÊTES EXCLUS. DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ L'EMPLOYÉ FAIT DÉFAUT DE SE CONFORMER À LA PROCÉDURE CI-HAUT MENTIONNÉE, IL DEVRA ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME AYANT VOLONTAIREMENT RÉSIGNÉ, EXCEPTÉ DANS LES CAS DE MALADIE, PROUVÉE PAR UN CERTIFICAT.

- 9.05 B) UN EMPLOYÉ RAPPELÉ APRÈS PLUS D'UNE HEURE DU COMMENCEMENT RÉGULIER D'UNE ÉQUIPE, SE VERRA ALLOUÉ UNE GARANTIE DE NEUF (9) HEURES DE TRAVAIL AVEC PAIE.
- 9.06 S'IL ARRIVE QUE L'EMPLOYEUR CONSIDÈRE LA NÉCESSITÉ EN TOUT TEMPS DE METTRE À PIED UNE CLASSIFICATION COMPLÈTE D'EMPLOYÉS, UN AVIS D'UNE TELLE INTENTION DEVRA ÊTRE DONNÉ À L'UNION DANS AU MOINS TROIS (3) JOURS OUVRABLES AVANT LA DATE EFFECTIVE DE LADITE MISE-À-PIED AFIN QUE LE REPRÉSENTANT DE L'UNION PUISSE ET DEVRA AVOIR L'OPPORTUNITÉ DE DISCUTER AVEC LA DIRECTION DURANT LEDIT INTERVALLE DE TOUTE CAUSE D'INJUSTICE QUI POURRAIT SURVENIR À CAUSE DE LADITE MISE-À-PIED. DANS TELS CAS, LE REPRÉSENTANT DE L'UNION DEVRA AVOIR ACCÈS AUX RECORDS D'EMPLOI, CECI, CEPENDANT, NE DEVRA PAS PRIVER D'AUCUNE FAÇON LE DROIT DE L'EMPLOYEUR D'ADMINISTRER SON COMMERCE À LA FAÇON QU'IL JUGERA LA MEILLEURE.

ARTICLE 10 - PERMISSION D'ABSENCE

- 10.01 LA COMPAGNIE PEUT ACCORDER UN CONGÉ PAR ÉCRIT. TOUTE PERSONNE ABSENTE AVEC TELLE PERMISSION ÉCRITE NE SERA PAS CONSIDÉRÉE COMME MISE À PIED ET SON ANCIENNETÉ CONTINUERA DE S'ACCUMULER PENDANT SON ABSENCE.
- 10.02 LA COMPAGNIE ACCORDERA UN CONGÉ SANS PAIE À PAS PLUS D'UN (1) EMPLOYÉ À LA FOIS POUR ASSISTER À LA CONVENTION DE L'UNION, ET TEL CONGÉ NE SERA PAS POUR UNE PÉRIODE DE PLUS DE SEPT (7) JOURS DE CALENDRIER. L'UNION NOTIFIERA LA COMPAGNIE AU MOINS UNE (1) SEMAINE AVANT LA DATE DE LA CONVENTION.

ARTICLE 11 - COTISATIONS SYNDICALES ET INITIATION

- 11.01 CHAQUE EMPLOYÉ INCLUS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DOIT, COMME CONDITION D'EMPLOI, DEVENIR ET RESTER MEMBRE EN RÈGLES DE L'UNION.
- 11.02 CHAQUE NOUVEL EMPLOYÉ DOIT, COMME CONDITION D'EMPLOI, DEVENIR ET RESTER MEMBRE EN RÈGLES DE L'UNION APRÈS LE TRENTIÈME (30IÈME) JOUR, ET CE, À COMPTER DE SON PREMIER JOUR D'EMPLOI AVEC LA COMPAGNIE.
- 11.03 LA COMPAGNIE DÉDUIRA HEBDOMADAIREMENT LES COTISATIONS SYNDICALES DE LA PAIE DES EMPLOYÉS, AU MONTANT ÉTABLI PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF DU LOCAL, EN ACCORD AVEC LES RÈGLEMENTS DU LOCAL.
- 11.04 LA COMPAGNIE DÉDUIRA LES FRAIS D'INITIATION DE LA PAIE D'UN NOUVEL EMPLOYÉ APRÈS QUE TEL EMPLOYÉ AIT COMPLÉTÉ LA PÉRIODE DE TRENTE (30) JOURS, TEL QUE SPÉCIFIÉ AU 11.02 PLUS HAUT, AU MONTANT ÉTABLI PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF DU LOCAL ET EN ACCORD AVEC LES RÈGLEMENTS DU LOCAL.
- 11.05 LA COMPAGNIE DEVRA, DÈS L'EMBAUCHAGE D'UN NOUVEL EMPLOYÉ, FAIRE SIGNER UN TEL EMPLOYÉ SA CARTE D'ADHÉSION ET LA FORMULE DE RETENUE SYNDICALE ET ACHÉMINERA LA CARTE D'ADHÉSION AU BUREAU DE L'UNION.
- 11.06 LA COMPAGNIE ACHÉMINERA TELLES DÉDUCTIONS AU BUREAU DU LOCAL, ACCOMPAGNÉES D'UNE LISTE DE TOUS LES EMPLOYÉS AVEC CHAQUE MONTANT DÉDUIT ET NON DÉDUIT. TELLE LISTE SERA ENVOYÉE, PAR COURRIER POSTAL, AU BUREAU DE L'UNION, PAS PLUS TARD QUE LE QUINZIÈME (15E) JOUR DE CHAQUE MOIS.

- 11.07 SI UN EMPLOYÉ EST ABSENT OU EN VACANCES OU À CAUSE DE MALADIE AU MOMENT OÙ SES DROITS D'ENTRÉE, SES CONTRIBUTIONS SYNDICALES ET AUTRES DEVRAIENT ÊTRE DÉDUITES, LESDITES DÉDUCTIONS DEVRONT ÊTRE FAITES SUR LA PREMIÈRE PAIE COMPLÈTE QUE LEDIT EMPLOYÉ RECEVRA SUIVANT SON RETOUR AU TRAVAIL.

ARTICLE 12 - CONGÉDIEMENT - AVIS ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 TOUT EMPLOYÉ CONGÉDIÉ DEVRA ÊTRE PAYÉ AU COMPLET TOUS LES SALAIRES QUI LUI SONT DÛS PAR L'EMPLOYEUR, Y COMPRIS SA PAIE DE VACANCES, AUSSITÔT QUE POSSIBLE DANS LES CINQ (5) JOURS DE LA DATE DE SON CONGÉDIEMENT. UNE RÉCLAMATION PAR UN EMPLOYÉ QU'IL A ÉTÉ INJUSTEMENT CONGÉDIÉ OU REMERCIÉ DE SES SERVICES DEVRA ÊTRE CONSIDÉRÉE COMME UN GRIEF À ÊTRE SOUMIS PAR ÉCRIT TEL QUE DÉCRIT DANS LA PROCÉDURE DE GRIEF.
- 12.02 RÉINTÉGRATION D'UN EMPLOYÉ CONGÉDIÉ À TORT:
TOUT EMPLOYÉ TROUVÉ PAR ARBITRAGE D'AVOIR ÉTÉ CONGÉDIÉ INJUSTEMENT DEVRA ÊTRE RÉINTÉGRÉ DANS SES FONCTIONS QUARANTE-HUIT (48) HEURES SUIVANT LA DÉCISION DE L'ARBITRE AVEC COMPENSATION RÉTROACTIVE OU AUTRES DOMMAGES, À MOINS QUE L'ARBITRE EN DÉCIDE AUTREMENT.
- 12.03 L'ARBITRE AURA LE DROIT DANS LES CAS DE CONGÉDIEMENTS D'ANNULER LE CONGÉDIEMENT POUR UNE SUSPENSION S'IL JUGE QUE LE CONGÉDIEMENT A ÉTÉ TROP SÉVÈRE. DANS LE CAS DE SUSPENSION L'ARBITRE AURA LE DROIT, S'IL JUGE QUE LA DURÉE DE LA SUSPENSION A ÉTÉ TROP SÉVÈRE, DE LA

12.03(SUITE).....RÉDUIRE À UNE SUSPENSION MOINDRE
OU DE L'ANNULER.

12.04 TOUT EMPLOYÉ SUSPENDU OU CONGÉDIÉ À
L'EXTÉRIEUR DE SON TERMINUS DE BASE DE-
VRA ÊTRE FOURNI LA TRANSPORTATION NÉCES-
SAIRE POUR REVENIR À SON TERMINUS DE
BASE SANS PERTE DE SALAIRE.

12.05 TOUT AVIS ET/OU MESURE DISCIPLINAIRE
SERONT DÉTRUIT APRÈS UN (1) AN DE L'IN-
CIDENT ET NE POURRONT ÊTRE SOULEVÉ
LORS D'AUDITION DE GRIEF EN ARBITRAGE.

ARTICLE 13 - EQUIPEMENT

13.01 AUCUN EMPLOYÉ NE DEVRA ÊTRE FORCÉ DE
MANIPULER DE L'ÉQUIPEMENT QUI N'EST PAS
EN BON ÉTAT DE MARCHÉ ET DE SÉCURITÉ
ET PROPREMENT ÉQUIPÉ. IL DEVRA ÊTRE
DU DEVOIR DE L'EMPLOYÉ DE RAPPORTER
PROMPTEMENT À SON EMPLOYEUR, PAR ÉCRIT,
TOUTE DÉFECTUOSITÉ DANS L'ÉQUIPEMENT.

13.02 CONSIDÉRANT LE BIEN-ÊTRE ET LA SÉCURITÉ
DU CHAUFFEUR, L'EMPLOYEUR ET L'UNION
CONSENTENT QUE TOUS LES VÉHICULES
SERONT ÉQUIPÉS DE CHAUFFERETTES, DÉGI-
VREURS, SIGNAUX DE DIRECTION, LUMIÈRES
DE DÉGAGEMENT «FLAPS», ESSUIE-GLACES,
ET D'UN MIROIR DE HUIT (8) POUCES DE
CHAQUE CÔTÉ DU VÉHICULE.

13.03 SI TOUT EMPLOYÉ QUI REÇOIT L'ORDRE DE SON
EMPLOYEUR D'OPÉRER UN VÉHICULE DONT LA
CHARGE EST EN EXCÈS DE LA PESANTEUR LI-
MITE LÉGALE, OU SI TOUT EMPLOYÉ QUI
RECOIT L'ORDRE DE SON EMPLOYEUR DE STA-
TIONNER DANS UN ENDROIT DÉFENDU, L'EM-
PLOYEUR SERA RESPONSABLE POUR L'INFRAC-
TION.

13.04 IL EST À L'AVANTAGE MUTUEL DE L'EMPLOYEUR ET DE SES EMPLOYÉS DE MAINTENIR TOUTES PIÈCES D'ÉQUIPEMENT EN BONNE CONDITION.

AVANT DE PARTIR AVEC SON ÉQUIPEMENT, IL EST DU DEVOIR DE L'EMPLOYÉ DE RAPPORTER PROMPTEMENT PAR ÉCRIT TOUTE PIÈCE D'ÉQUIPEMENT DÉFECTUEUSE. POUR CE FAIRE, LA COMPAGNIE INSTITUERA UN SYSTÈME DE RAPPORT OÙ IL N'EN EXISTE PAS PRÉSENTEMENT.

UN EMPLOYÉ POURRA REFUSER D'OPÉRER TOUTE PIÈCE D'ÉQUIPEMENT MAIS DEVRA DONNER UN DÉLAI RAISONNABLE POUR QUE L'EMPLOYEUR PUISSE FAIRE LES RÉPARATIONS NÉCESSAIRES À TOUTE PIÈCE D'ÉQUIPEMENT DÉFECTUEUSE OU HASARDEUSE.

UN EMPLOYÉ QUI NÉGLIGERAIT DE RAPPORTER UNE DÉFECTUOSITÉ SUR SON ÉQUIPEMENT AU MOMENT DE LA REMISE, À LA FIN DE LA JOURNÉE, POURRAIT RECEVOIR UN AVIS DISCIPLINAIRE.

LA RESPONSABILITÉ DE TOUTES LES DÉCISIONS EN CE QUI CONCERNE L'ÉTAT DE ROULEMENT DES VÉHICULES OU ÉQUIPEMENTS REPOSERA SUR LES DÉCISIONS DU REPRÉSENTANT DE LA COMPAGNIE.

13.05 LES EMPLOYÉS QUI SONT APPELÉS À TRAVAILLER SUR UNE PIÈCE D'ÉQUIPEMENT NOUVEAU DEVRONT RECEVOIR UN ENTRAÎNEMENT ADÉQUAT SANS PERTE DE SALAIRE.

13.06 CHAQUE CAMION DEVRA ÊTRE ÉQUIPÉ D'UN CHARIOT (DIABLE). LA COMPAGNIE VERRA À INSTALLER UN SYSTÈME DE CONTRÔLE AFIN QUE L'EMPLOYÉ NE SOIT RESPONSABLE DE SON CHARIOT (DIABLE) QUE DURANT LES HEURES DONT IL EST APPELÉ À S'EN SERVIR.

ARTICLE 14 - EXAMEN MÉDICAL

- 14.01 A TOUT EXAMEN MÉDICAL REQUIS PAR L'EMPLOYEUR, LES EMPLOYÉS DEVRONT S'Y CONFORMER PROMPTEMENT, À CONDITION QUE L'EMPLOYEUR PAIE LES FRAIS DE TELS EXAMINATEURS. L'EMPLOYEUR SE RÉSERVE LE DROIT DE CHOISIR SON PROPRE MÉDECIN ET SI L'UNION, DANS SON OPINION, CROIT QU'UNE INJUSTICE A ÉTÉ COMMISE ENVERS UN EMPLOYÉ, POURRA FAIRE RÉEXAMINER LEDIT EMPLOYÉ AUX FRAIS DE L'UNION, PAR SON PROPRE MÉDECIN.
- 14.02 SI UN EMPLOYÉ SUBIT UN EXAMEN MÉDICAL À LA REQUÊTE DE SON EMPLOYEUR, IL DEVRA RECEVOIR TROIS (3) JOURS D'AVIS ET DEVRA ÊTRE PAYÉ POUR TOUT TEMPS DÉPENSÉ POUR LEDIT EXAMEN, PEU IMPORTE SI LEDIT EXAMEN A LIEU DURANT LES HEURES DE TRAVAIL OU NON.
- 14.03 LE TEMPS DÉPENSÉ PAR UN EMPLOYÉ DANS UN CAS D'ACCIDENT DANS L'ACCOMPLISSEMENT DE SES DEVOIRS, POUR VOIR UN MÉDECIN, DEVRA ÊTRE PAYÉ À SON TAUX HORAIRE RÉGULIER PAR L'EMPLOYEUR JUSQU'À LA FIN DE SON ÉQUIPE.
- 14.04 UN EMPLOYÉ QUI EST INVALIDE DÛ À UN ACCIDENT DE TRAVAIL ET QUI A AU MOINS SIX (6) MOIS D'ANCIENNETÉ RECEVRA L'ÉQUIVALENT DE LA COMPENSATION DE LA COMMISSION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL, POURVU QUE L'EMPLOYÉ SIGNE, À LA DEMANDE DE LA COMPAGNIE, LES FORMULES NÉCESSAIRES AFIN QUE TOUT ARGENT QUI CORRESPOND AU MONTANT VERSÉ PAR LA COMPAGNIE SOIT REMBOURSE À CETTE DERNIÈRE.

ARTICLE 15 - MAINTIEN DES PRIVILÈGES

- 15.01 TOUT EMPLOYÉ BÉNÉFICIAINT DE CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS FAVORABLES QUE CELLES STIPULÉES DANS CE CONTRAT DEVRA CONTINUER À EN BÉNÉFICIER ET TOUT EMPLOYÉ RECEVANT PRÉSENTEMENT DES TAUX DE SALAIRES PLUS ÉLEVÉS QUE CEUX MENTIONNÉS DANS CE CONTRAT NE SUBIRA PAS DE DIMINUTION LORS DE LA SIGNATURE DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.
- 15.02 TOUS AUTRES PRIVILÈGES TELS QUE: PERMIS DE MALADIE, PERMIS D'ABSENCE SPÉCIAL, AUTRES PERMIS D'ABSENCE ET LE RESTE, DONNÉS VOLONTAIREMENT PAR L'EMPLOYEUR DEVRONT ÊTRE MAINTENUS.
- 15.03 LES EMPLOYÉS QUI SERONT TEMPORAIREMENT CHANGÉS, À LA DEMANDE DE LA COMPAGNIE, DE LEUR TRAVAIL RÉGULIER À UN AUTRE POUR LEQUEL LA CÉDULE DE SALAIRE EST PLUS ÉLEVÉE, SERONT PAYÉS LE TAUX LE PLUS ÉLEVÉ POUR TOUT TEMPS QU'ILS SERONT AFFECTÉS AU DIT TRAVAIL TEMPORAIRE. CEPENDANT, LES EMPLOYÉS QUI SERONT TEMPORAIREMENT PERMUTÉS DE LEUR TRAVAIL RÉGULIER À UN TRAVAIL RÉGULIER OÙ LE TAUX EST INFÉRIEUR NE DEVRONT PAS SUBIR DE DÉDUCTION DANS LEUR SALAIRE OU DANS LEUR TAUX À MOINS QUE LEDIT TRAVAIL TEMPORAIRE EXCÈDE CINQ (5) JOURS CONSÉCUTIFS.

DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ UN EMPLOYÉ QUI OPÈRE UNE PIÈCE D'ÉQUIPEMENT TELLE QUE «LIFT TRUCK» ET QUI EST SUR UNE BASE D'ENTRAÎNEMENT (N'EXÉDANT PAS 30 JOURS) DE CETTE PIÈCE D'ÉQUIPEMENT, SERA PAYÉ AU TAUX RÉGULIER, APRÈS QUOI LEDIT EMPLOYÉ QUI AURA COMPLÉTÉ SON ENTRAÎNEMENT ET QUALIFIÉ COMPÉTENT SERA PAYÉ AU TAUX SELON LA CÉDULE DE SALAIRE.

- 15.04 L'UNION SE RÉSERVE LE DROIT DE NÉGOCIER AVEC L'EMPLOYEUR DES TAUX CONCERNANT DE NOUVEAUX TYPES DE TRAVAIL OU D'ÉQUIPEMENTS NON MENTIONNÉS DANS CETTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.
- 15.05 A) L'EMPLOYEUR DEVRA, DANS LES SOIXANTE (60) JOURS SUIVANT LA SIGNATURE DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE, PROCURER UN ENDROIT ADÉQUAT POUR LES EMPLOYÉS, AFIN QU'ILS PUISSENT Y MANGER, ET DEVRA INSTALLER DES ARMOIRES (LOCKERS) À LA DISPOSITION DES EMPLOYÉS MEMBRES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.
- B) UNE FONTAINE À EAU SERA MISE À LA DISPOSITION DES EMPLOYÉS.

ARTICLE 16 - MATÉRIEL HASARDEUX - EQUIPEMENT DE SÉCURITÉ ET UNIFORMES

- 16.01 L'EMPLOYEUR DEVRA FOURNIR À SES EMPLOYÉS TOUT L'ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ NÉCESSAIRE AINSI ET Y COMPRIS LES VÊTEMENTS SE RATTACHANT AUX DIFFÉRENTES FONCTIONS QU'ILS DEVRONT REMPLIR. SANS SE LIMITER AUX GÉNÉRALITÉS, L'EMPLOYEUR DEVRA FOURNIR LES VÊTEMENTS APPROPRIÉS TELS QUE: VÊTEMENT GÉNÉRAL, TABLIER OU JACQUETTE BLANCHE, HABIT DE PLUIE, BOTTES DE CAOUTCHOUC ET GANTS. LE COÛT D'ACHAT ET DE NETTOYAGE DUDIT ÉQUIPEMENT ET/OU VÊTEMENT DEVRA ÊTRE SUPPORTÉ PAR L'EMPLOYEUR.
- 16.02 LA COMPAGNIE CONVIENT DE PAYER À CHAQUE EMPLOYÉ DES BOTTINES DE SÉCURITÉ, AU MOINS UNE FOIS L'AN. UN EMPLOYÉ QUI QUITTE AVANT QU'UNE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS SE SOIT ÉCOULÉE DEPUIS L'ACHAT DE SES BOTTINES DEVRA REMBOURSER CINQUANTE POUR CENT (50%) DU COÛT DESDITES BOTTINES.

16.03 UNIFORMES:

EFFECTIF LE 9 MARS 1982, LA COMPAGNIE FOURNIRA AUX EMPLOYÉS AVEC UN (1) AN DE SERVICE ET PLUS UN UNIFORME PAYÉ PAR LA COMPAGNIE A RAISON DE SOIXANTE-QUINZE POUR CENT (75%) DU COÛT (MINIMUM \$182.25 DEVANT ÊTRE LA PART DE LA COMPAGNIE). CET UNIFORME COMPRENDRA:

- 1 COUPE VENT DE NYLON
- 1 GILET
- 2 PANTALONS
- 3 CHEMISES

QUI SERA RENOUELABLE À LA DATE D'ANNIVERSAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

ARTICLE 17 - FÊTES PAYÉES

17.01 LES FÊTES SUIVANTES SERONT CONSIDÉRÉES COMME ÉTANT DES FÊTES PAYÉES ET NON TRAVAILLÉES:

JOUR DE L'AN
LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN
LUNDI DE PÂQUES
JOUR DE LA REINE VICTORIA
ST-JEAN BAPTISTE
FÊTE DU CANADA (1ER JUILLET)
FÊTE DU TRAVAIL
JOUR D'ACTION DE GRÂCES
JOUR DE NOËL
LENDEMAIN DE NOËL
VEILLE DE LA FÊTE ANNIVERSAIRE DE L'EMPLOYÉ.
DATE D'ANNIVERSAIRE DE L'EMPLOYÉ
CES FÊTES PAYÉES SERONT TOUJOURS PAYÉES PEU IMPORTE LE JOUR DE LA SEMAINE SUR

- 17.01(SUITE),.....LEQUEL LESDITES FÊTES PUISSENT TOMBER. LORSQUE UNE OU PLUSIEURS DE CES FÊTES TOMBENT SUR UNE JOURNÉE DE CONGÉ NORMAL DES EMPLOYÉS ELLES SERONT REPORTÉES AUX JOURNÉES OUVRABLES PRÉCÉDANT ET/OU SUIVANT LESDIT CONGÉS.
- 17.02 LES EMPLOYÉS COUVERTS PAR CE CONTRAT QUI NE TRAVAILLERONT PAS CES FÊTES PAYÉES NON TRAVAILLÉES RECEVRONT POUR CHACUNE DES FÊTES LEUR TAUX HORAIRE MENTIONNÉ À L'ARTICLE 25.
- 17.03 IL EST ENTENDU QUE LORSQUE LEDIT TRAVAIL SERA ACCOMPLI SUR LESDITS JOURS DE FÊTES, LES EMPLOYÉS DEVRONT ÊTRE PAYÉS TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE AVEC UN MINIMUM DE QUATRE (4) HEURES. CE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DEVRA ÊTRE EN SURPLUS DU PAIEMENT DÉPENDAMMENT DE LA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL OÙ LESDITES FÊTES TOMBENT. TOUT TRAVAIL EN SUS DE QUATRE (4) HEURES DE TRAVAIL DANS UNE JOURNÉE OÙ UNE DESDITES FÊTES TOMBENT, DEVRA ÊTRE PAYÉ AU TAUX DE TEMPS DOUBLE (2) EN SURPLUS DU PAIEMENT RÉGULIER POUR LA FÊTE TEL QUE MENTIONNÉ CI-HAUT.
- 17.04 DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ UNE OU PLUSIEURS FÊTES PAYÉES TOMBENT DURANT LA PÉRIODE DE VACANCES D'UN EMPLOYÉ, IL DEVRA LUI ÊTRE ACCORDÉ SOIT UNE (1) JOURNÉE DE VACANCES ADDITIONNELLE POUR CHAQUE FÊTE, OU L'ÉQUIVALENT EN PAIEMENT AU CHOIX DE L'EMPLOYEUR.
- 17.05 LES NOUVEAUX EMPLOYÉS N'AURONT PAS DROIT À ÊTRE PAYÉS POUR LES FÊTES TOMBANT DURANT LEUR PÉRIODE DE PROBATION DE HUIT (8) SEMAINES DE LEUR DATE D'EMBAUCHAGE.

- 17.06 AUCUN PAIEMENT NE SERA FAIT POUR LES FÊTES CI-HAUT MENTIONNÉES SI L'EMPLOYÉ EST ABSENT LE JOUR OUVRABLE NORMAL PRÉCÉDANT OU LE JOUR NORMAL DE TRAVAIL SUIVANT LADITE FÊTE SAUF S'IL A DES RAISONS VALABLES. LA PREUVE INCOMBERA À L'EMPLOYÉ.

ARTICLE 18 - VACANCES PAYÉES

- 18.01 TOUS LES EMPLOYÉS QUI AURONT MOINS D'UN (1) AN DE SERVICES AVEC LEUR EMPLOYEUR DEVRONT AVOIR DROIT À DES VACANCES PAYÉES ET CALCULÉES À QUATRE POUR CENT (4%) DU TOTAL DE LEURS GAINS Y COMPRIS LEUR INDEMNITÉ DE VACANCES À PARTIR DU TEMPS OÙ ILS ONT COMMENCÉ AU TEMPS OÙ ILS PRENNENT LEURS VACANCES ET LEURS JOURS DE VACANCES SERONT DANS UNE PROPORTION D'UNE (1) JOURNÉE PAR MOIS DE SERVICE, N'EXCÉDANT PAS DIX (10) JOURS OUVRABLES.
- 18.02 TOUS LES EMPLOYÉS AYANT UN (1) AN ET MOINS DE CINQ (5) ANS DE SERVICES AVEC LEUR EMPLOYEUR AURONT DROIT À DES VACANCES ANNUELLES DE DEUX (2) SEMAINES AVEC PAIE BASÉE SUR QUATRE POUR CENT (4%) DE LEURS GAINS TOTAUX.
- 18.03 TOUS LES EMPLOYÉS AYANT CINQ (5) ANS MAIS MOINS DE DIX (10) ANS DE SERVICES AVEC LEUR EMPLOYEUR AURONT DROIT À DES VACANCES DE TROIS (3) SEMAINES AVEC PAIE BASÉE SUR SIX POUR CENT (6%) DE LEURS GAINS TOTAUX.
- 18.04 TOUS LES EMPLOYÉS AYANT DIX (10) ANS MAIS MOINS DE QUINZE (15) ANS DE SERVICES AVEC LEUR EMPLOYEUR AURONT DROIT À DES VACANCES DE QUATRE (4) SEMAINES AVEC PAIE BASÉE SUR HUIT POUR CENT (8%) DE LEURS GAINS TOTAUX.

18.05 TOUS LES EMPLOYÉS AYANT QUINZE (15) ANS ET PLUS DE SERVICES AVEC LEUR EMPLOYEUR AURONT DROIT À DES VACANCES DE CINQ (5) SEMAINES AVEC PAIE BASÉE SUR DIX POUR CENT (10%) DE LEURS GAINS TOTAUX.

N.B.: UN EMPLOYÉ DONT LA DATE ANNIVERSAIRE D'EMPLOI DONNE UNE (1) SEMAINE DE VACANCES ADDITIONNELLE DANS UNE ANNÉE DE CALENDRIER, POURRA CHOISIR SA SEMAINE ADDITIONNELLE EN CONFORMITÉ AVEC L'ARTICLE 18.

18.06 LE CHOIX DE VACANCES DEVRA ÊTRE ACCORDÉ ET BASÉ SUR L'ANCIENNETÉ ET PRIS DURANT LA PÉRIODE ENTRE LE PREMIER (1ER) JUIN ET LE PREMIER (1ER) SEPTEMBRE DE CHAQUE ANNÉE À MOINS QU'IL Y AIT AUTRE ENTENTE MUTUELLE ENTRE L'EMPLOYEUR ET L'EMPLOYÉ, ET À LA CONDITION QUE PAS PLUS D'UN (1) EMPLOYÉ PAR DÉPARTEMENT NE PRENNE SA PÉRIODE DE VACANCES PENDANT LA MÊME PÉRIODE, ET QUE, NONOBTANT TOUTE CHOSE CONTRA-DICTOIRE CONTENUE DANS LA PRÉSENTE, AUCUN EMPLOYÉ NE PRENDRA UNE PÉRIODE DE PLUS DE TROIS (3) SEMAINES CONSÉCUTIVES PENDANT LA PÉRIODE DU PREMIER (1ER) JUIN AU PREMIER (1ER) SEPTEMBRE DE CHAQUE ANNÉE.

POUR LES EMPLOYÉS QUI AURAIENT DROIT À PLUS DE TROIS SEMAINES, CETTE QUATRIÈME SEMAINE DEVRA ÊTRE PRISE ENTRE LE PREMIER (1ER) SEPTEMBRE ET QUINZE (15) DÉCEMBRE ET/OU DU QUINZE (15) JANVIER AU TRENTE-ET-UN (31) MAI DE CHAQUE ANNÉE.

18.07 LA CÉDULE DE VACANCES DEVRA ÊTRE AFFICHÉE PAS PLUS TARD QUE LE PREMIER (1ER) AVRIL AFIN DE PERMETTRE AUX EMPLOYÉS DE CHOISIR LEUR PÉRIODE DE VACANCES EN CONFORMITÉ AVEC LEUR ANCIENNETÉ. LA CÉDULE DEMEURERA AFFICHÉE POUR UNE PÉRIODE DE TRENTE (30) JOURS, APRÈS QUOI, ELLE SERA

- 18.07(SUITE).....ENLEVÉ ET TOUT EMPLOYÉ N'AYANT PAS CHOISI SES VACANCES DURANT CETTE PÉRIODE DEVRA ÊTRE ASSIGNÉ À LA PÉRIODE QUI RESTERA DISPONIBLE.
- 18.08 A LA FIN DE LEUR EMPLOI VOLONTAIRE OU POUR CAUSE, LES EMPLOYÉS QUI AURONT ET SE SERONT CONFORMÉS AUX EXIGENCES DE L'ARTICLE 18, DEVRONT AVOIR DROIT À QUATRE, SIX OU HUIT POUR CENT DU TOTAL DE LEURS GAINS GAGNÉS DEPUIS LEURS DERNIÈRES VACANCES DÉPENDANT DE LA DURÉE DE SERVICES DE L'EMPLOYÉ.
- 18.09 IL EST MUTUELLEMENT ENTENDU QUE TOUS LES EMPLOYÉS QUI AURONT DROIT À DEUX (2) SEMAINES DE VACANCES ET PLUS SERONT TENUS DE PRENDRE AU MOINS DEUX (2) SEMAINES.
- 18.10 LA PROCÉDURE ACTUELLE POUR LE NOMBRE D'EMPLOYÉ QUI PART EN MÊME TEMPS POUR LEUR VACANCE SERA MAINTENUE À L'EXCEPTION DES CHAUFFEURS OÙ LA COMPAGNIE EN CÉDULERA DEUX (2) EN MÊME TEMPS. TOUTEFOIS, LORSQU'UN CHAUFFEUR DE REMORQUES SERA CÉDULÉ POUR PRENDRE SES VACANCES LA COMPAGNIE POURRA ALORS CÉDULÉ QU'UN SEUL CHAUFFEUR DE CAMION RÉGULIER.

ARTICLE 19 - AFFICHAGE D'EMPLOIS

- 19.01 LES AVIS DE POSTES VACANTS SERONT AFFICHÉS SUR LES TABLEAUX D'AFFICHAGE PENDANT TROIS (3) JOURS OUVRABLES. PENDANT CETTE PÉRIODE, LES EMPLOYÉS AYANT COMPLÉTÉ LEUR PÉRIODE DE PROBATION POURRONT FAIRE APPLICATION À LA COMPAGNIE PAR ÉCRIT, POUR ÊTRE TRANSFÉRÉ AU POSTE VACANT. UN EMPLOYÉ FAISANT APPLICATION SERA REQUIS DE DONNER UNE COPIE DE SA DEMANDE À SON CAPITAINE.

- 19.02 LA COMPAGNIE CONSIDÈRERA LES APPLICATIONS AVEC RESPECT DES QUALIFICATIONS DES POSTULANTS. OÙ LES QUALIFICATIONS SERONT RELATIVEMENT ÉGALES ENTRE LES POSTULANTS, LES EMPLOYÉS AVEC LE PLUS D'ANCIENNETÉ RECEVRONT LA POSITION À LA CONDITION QU'ILS AIENT LES QUALIFICATIONS NÉCESSAIRES.
- 19.03 SEULEMENT LE POSTE VACANT ORIGINAL ET LA POSITION DE LAQUELLE LE TRANSFERT A ÉTÉ FAIT AU POSTE ORIGINAL SERONT AFFICHÉS.
- 19.04 UN EMPLOYÉ QUI REÇOIT UNE POSITION À TRAVERS LA PROCÉDURE D'AFFICHAGE NE SERA PAS PERMIS DE FAIRE APPLICATION AVANT QUE SIX (6) MOIS NE SE SOIENT ÉCOULÉS.
- 19.05 UN POSTE NE SERA PAS CONSIDÉRÉ COMME VACANT LORSQUE LES EMPLOYÉS SONT TEMPORAIREMENT ABSENTS POUR CAUSE DE MALADIE, VACANCES OU PERMIS D'ABSENCE.
- 19.06 TOUT TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION SERA NORMALEMENT ACCOMPLI PAR DES EMPLOYÉS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.
- 19.07 LES EMPLOYÉS DE L'ENTREPÔT QUI SONT DÉPLACÉS D'UNE CLASSIFICATION À UNE AUTRE DEVRONT ÊTRE CHOISIS PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ.

ARTICLE 20 - CONGÉ DE MORTALITÉ

- 20.01 EN CAS DE DÉCÈS D'UN DES PARENTS MENTIONNÉS CI-DESSOUS, LA COMPAGNIE CONSENT À ACCORDER À SES EMPLOYÉS COUVERTS PAR CETTE CONVENTION:

- 20.01 CINQ (5) JOURS OUVRABLES PAYÉS POUR LE PÈRE, LA MÈRE, LE CONJOINT OU UN ENFANT.
- TROIS (3) JOURS OUVRABLES PAYÉS POUR UN FRÈRE, UNE SOEUR, LA BELLE-MÈRE OU LE BEAU-PÈRE.
- LA JOURNÉE DES FUNÉRAILLES POUR UN BEAU-FRÈRE, UNE BELLE-SOEUR, LE GRAND-PÈRE, LA GRAND-MÈRE, LE GENDRE OU LA BRUE.

ARTICLE 21 - CONGÉS DE MALADIE ET ASSURANCE-GROUPE

21.01 CONGÉS DE MALADIE:

LES EMPLOYÉS AURONT DROIT À HUIT (8) JOURS DE CONGÉ DE MALADIE AVEC PAIE.

LE OU VERS LE QUINZE (15) DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE, LES JOURS NON UTILISÉS SERONT REMBOURSÉS AUX TAUX HORAIRES PRÉVUS À LA CONVENTION.

21.02 ASSURANCE-GROUPE:

LA COMPAGNIE CONTRIBUERA VINGT-SIX DOLLARS ET DIX CENTS (\$26.10) PAR MOIS POUR CHAQUE EMPLOYÉ DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET DÉDUIRA SUR LA PAIE DE CES EMPLOYÉS LE MONTANT HEBDOMADAIRE TEL QU'ÉTABLI PAR «GESTION ARGENCE INC.».

LA COMPAGNIE FERA REMISE MENSUELLE À «GESTION ARGENCE INC.» DE TELLES CONTRIBUTIONS ET DÉDUCTIONS À PARTIR DU 9 MARS 1982.

ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL

- 22.01 A) LA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

22.01

A) (SUITE).....CONSISTERA EN CINQ (5) JOURS DU LUNDI AU VENDREDI INCLUSIVEMENT ET DE QUARANTE-CINQ (45) HEURES PAR SEMAINE GARANTIES, A L'EXCEPTION DE L'ÉQUIPE DE NUIT QUI SERA GARANTIE TEL QUE DÉCRIT À C) CI-DESSOUS (GARANTIE DE QUARANTE-DEUX (42) HEURES PAR SEMAINE).

B) DÉBUT D'ÉQUIPE:

CHAUFFEUR: LUNDI ENTRE 6:00 A.M. ET 8:00 A.M.
MARDI AU VENDREDI ENTRE 6:00 A.M. ET 7:00 A.M.

ENTREPÔT: ENTRE 5:30 A.M. ET 8:00 A.M.

N.B. PAS PLUS QUE 25% DE CETTE ÉQUIPE DÉBUTERA À 8:00 A.M. (PAR CLASSIFICATION)

C) EQUIPE DE NUIT:

DIMANCHE	10:00 P.M. À 4:00 A.M. <u>DÉBUT DE L'ÉQUIPE ENTRE</u>
LUNDI	5:30 P.M. ET 7:30 P.M.
MARDI	5:30 P.M. ET 7:30 P.M.
MERCREDI	5:30 P.M. ET 7:30 P.M.
JEUDI	5:30 P.M. ET 7:30 P.M.

TOUS LES NOUVEAUX EMPLOYÉS SERONT AFFECTÉS À L'ÉQUIPE DE NUIT POUR UNE PÉRIODE MINIMUM D'UN (1) AN. SI APRÈS UN (1) AN IL Y AVAIT DES EMPLOYÉS AVEC MOINS D'ANCIENNETÉ DE JOUR, ILS POURRAIENT ÊTRE MUTÉS DE NUIT POUR UNE PÉRIODE D'UN (1) AN ET AINSI DE SUITE.

22.02

TOUT TRAVAIL EN EXCÈS DE QUARANTE-CINQ (45) HEURES PAR SEMAINE OU NEUF (9) HEURES PAR JOUR SERA COMPENSÉ AU TAUX DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE À TEMPS ET DEMI (1 1/2).

- 22.03 TOUT TRAVAIL ACCOMPLI LE SAMEDI SERA COMPENSÉ AU TAUX DE TEMPS DOUBLE (2) ET L'EMPLOYÉ AURA LA GARANTIE D'UN MINIMUM DE QUATRE (4) HEURES.
- 22.04 TOUT TRAVAIL ACCOMPLI LE DIMANCHE SERA COMPENSÉ AU TAUX DE TEMPS DOUBLE (2) ET L'EMPLOYÉ AURA LA GARANTIE D'UN MINIMUM DE QUATRE (4) HEURES.

ARTICLE 23 - PÉRIODE DE REPOS, PÉRIODE DE REPAS

- 23.01 TOUTS LES EMPLOYÉS AURONT UNE (1) HEURE DE PÉRIODE DE REPAS À UNE HEURE MUTUELLEMENT CONSENTIE ENTRE L'EMPLOYEUR ET L'EMPLOYÉ, DÉPENDANT DU CHARGEMENT DE TRAVAIL À CE MOMENT.
- 23.02 PENDANT SA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL, TOUT EMPLOYÉ QUI EST REQUIS DE TRAVAILLER TROIS (3) HEURES ET PLUS DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AURA DROIT À UNE DEUXIÈME PÉRIODE DE REPAS D'UNE DURÉE D'UNE DEMI-HEURE (1/2), PAYÉE À TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.
- 23.03 TOUT EMPLOYÉ AURA DROIT À UNE PÉRIODE DE REPOS DE QUINZE (15) MINUTES PENDANT LE PREMIER QUART DE SA JOURNÉE RÉGULIÈRE ET UNE DEUXIÈME PÉRIODE DE REPOS DE QUINZE (15) MINUTES PENDANT SON DEUXIÈME QUART.

ARTICLE 24 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRES

- 24.01 TOUT TEMPS SUPPLÉMENTAIRE SERA OFFERT AUX EMPLOYÉS AYANT LE PLUS D'ANCIENNETÉ, EN AUTANT QU'ILS PUISSENT ACCOMPLIR LE TRAVAIL REQUIS.

ARTICLE 25 - SALAIRES

25.01	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>9 MARS 82</u>	<u>9 MARS 83</u>
	CHAUFFEURS ET HOM- MES D'ENTREPÔT	\$9.60	\$10.60
	HOMMES D'ENTREPÔT (B.G.H.)	\$9.60	\$10.60
	JOCKEY	\$9.40	\$10.40
	OPÉRATEUR DE CHARIOT ÉLEVATEUR(LIFT TRUCK OPERATOR)	\$9.35	\$10.35
	AIDE GÉNÉRAL	\$8.85	\$ 9.85

L'ÉQUIPE DE NUIT RECEVRA UNE PRIME DE QUARANTE-CINQ CENTS (.45¢) L'HEURE.

UNE PRIME DE VINGT-CINQ CENTS (.25¢) L'HEURE SERA ACCORDÉE AUX EMPLOYÉS QUI TRAVAILLERONT DANS LE SURGELÉ.

LES NOUVEAUX EMPLOYÉS RECEVRONT VINGT-CINQ CENTS (.25¢) L'HEURE DE MOINS QUE LEUR CLASSIFICATION, JUSQU'À CE QU'ILS AIENT COMPLÉTÉ LEUR PÉRIODE DE PROBATION.

25.02 UN CHAUFFEUR QUI DOIT ACCOMPLIR UN VOYAGE DE PLUS DE CENT MILLES (160.90KM) POUR ALLER, AURA DROIT À UN REMBOURSEMENT DE SEPT DOLLARS (\$7.00) D'ALLOCATION POUR DÎNER.

25.03 AIDE GÉNÉRAL: DANS LE CAS DE PLAINTES CONCERNANT LA DISTRIBUTION DU TRAVAIL POUR CETTE CLASSIFICATION, L'UNION POURRA NÉGOCIER AVEC LA COMPAGNIE UNE CLAUSE QUI SERVIRA À FAIRE RESPECTER L'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS.

ARTICLE 26 - DURÉE

26.01 CETTE CONVENTION COLLECTIVE SERA EN

.../27

26.01(SUITE).....PLEINE FORCE ET EFFETS DU NEUF (9)
MARS 1982 JUSQU'AU ET INCLUANT LE HUIT
(8) MARS 1984.

26.02 AVIS QUE DES AMENDEMENTS SONT REQUIS, OU
QUE L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES A L'IN-
TENTION DE TERMINER CETTE CONVENTION,
NE PEUT ÊTRE DONNÉ QUE PENDANT UNE PÉ-
RIODE DE PAS PLUS DE QUATRE-VINGT-DIX
(90) JOURS ET PAS MOINS DE TRENTE (30)
JOURS AVANT LA DATE D'EXPIRATION DE
CETTE CONVENTION; SI TEL AVIS N'EST PAS
DONNÉ, CETTE CONVENTION RESTERA EN EFFETS
D'ANNÉE EN ANNÉE, JUSQU'À CE QUE TEL AVIS
SOIT DONNÉ.

26.03 ADVENANT QU'UN AVIS ÉCRIT DE TERMINAISON
OU DÉSIR D'AMENDEMENTS AIT ÉTÉ DONNÉ PAR
L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES, LES NÉGO-
CIATIONS DEVRONT COMMENCER DANS LES QUIN-
ZE (15) JOURS APRÈS LA RÉCEPTION DE TEL
AVIS.

26.04 PENDANT LA PÉRIODE DE TELLES NÉGOCIATIONS,
TOUTES LES STIPULATIONS DE CETTE CONVENTION
RESTERONT EN PLEINE FORCE ET EFFETS.

SIGNÉE À MONTRÉAL, QUÉBEC, CE 29 IÈME JOUR DE *mars* 1982.

POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION






