

21889-02

'82 FEV 22 10 50

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

TEAMSTERS DU QUEBEC, CHAUFFEURS
ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES,
Local 69,

ci-après appelé: L'UNION ET / OU LE SYNDICAT,

ET:

JACQUES POULIN VULCANISATION LTEE,

ci-après appelée: L'EMPLOYEUR ET / OU LA COMPAGNIE.



ARTICLE 1.PREAMBULE ET RECONNAISSANCE.

1.01

L'intention et le but de cette convention collective de travail sont de promouvoir et d'améliorer les relations économiques et industrielles dans l'industrie, d'établir et de maintenir la discipline et l'efficacité et d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaire, heures et conditions de travail qui rendent justice à tous.

1.02

Sans vouloir restreindre le sens des conditions clairement définies, les parties désirent manifester leur intention d'améliorer les relations entre l'employeur et les membres du syndicat, de maintenir à un degré élevé l'efficacité du service offert à la clientèle, et de coopérer à ajuster de façon juste et pacifique toute dispute qui pourrait naître.

1.03

Les termes et conditions de cette convention ayant été ratifiés par l'employeur sont appliqués aux opérations à partir de la date de la signature de la présente convention.

ARTICLE 2.UNITE DE NEGOCIATION.

2.01

L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour ses employés couverts par le certificat d'accréditation accordé au syndicat le 29 juillet 1981.

ARTICLE 3.DROITS DE LA DIRECTION.

3.01

Les parties reconnaissent que l'Employeur a le droit d'administrer ses affaires et gérer son entreprise et généralement d'exercer toutes les prérogatives d'usage habituel inhérentes à une saine administration pourvu que ce droit ne soit pas exercé d'une manière contraire aux stipulations de la présente convention. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'Employeur a le droit d'engager, transférer, congédier, suspendre et généralement diriger la force ouvrière, de discipliner ses employés pour inefficacité, malhonnêteté, conduite négligente ou dangereuse, insubordination volontaire ou pour toutes autres justes causes, pourvu que l'Employeur assume la charge de la preuve à ce sujet et aussi pourvu qu'il n'y ait aucune discrimination envers les employés.

3.02

Les parties reconnaissent que l'Employeur a aussi le droit de faire, d'altérer ou modifier et mettre en vigueur les règles et règlements devant être observés par les employés, lesquels règles et règlements ne doivent pas être incompatibles avec les termes de cette convention.

ARTICLE 4.GREVES ET FERMETURES.

4.01

Pendant la durée de cette convention, il n'y a aucune fermeture (lock-out) de la part de

l'Employeur, ni grève ou arrêt de travail ou suspension complète ou partielle de travail, pour quelques raisons que ce soit, par les employés et / ou par le syndicat en conformité avec le Code du Travail.

- 4.02 Dans l'éventualité où un employé refuse de traverser une ligne de piquetage à un emplacement autre que ceux de l'Employeur, cela n'est pas interprété comme une violation de la convention ni n'est une cause de congédiement ou d'action disciplinaire, pourvu que le syndicat avise l'Employeur qu'une grève légale est en cours.

ARTICLE 5. SECURITE SYNDICALE.

- 5.01 Tous les employés doivent, comme condition d'emploi, devenir membres du syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de la date de leur emploi, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention.
- 5.02 Le syndicat fournit à l'Employeur les formules de retenue syndicale qui sont signées par tout employé le jour où il est embauché. Tous les employés doivent comme condition d'emploi, autoriser l'Employeur sur une formule fournie par le syndicat et approuvée par l'Employeur à déduire, de la première (lère) paie de chaque mois, les cotisations mensuelles du syndicat et remettre tel montant au secrétaire-trésorier

du syndicat des Teamsters du Québec, Chauffeurs et Ouvriers de Diverses Industries, Local 69, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels telles déductions ont été faites, pas plus tard que le vingtième (20ième) jour du mois pendant lequel telles déductions sont effectuées. Telle autorisation reste en effet pour la durée de cette convention.

5.03

Tous les employés, tels que définis à l'article 5.02, doivent comme condition d'emploi continu autoriser l'Employeur à déduire le montant d'initiation fixé par le syndicat une fois la période de probation complétée. Ces déductions se continuent jusqu'au paiement complet des frais d'initiation. L'Employeur s'engage à remettre les montants d'argent ainsi déduits au bureau chef du syndicat le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels ces déductions ont été faites, ce en même temps que la remise des cotisations syndicales.

5.04

Si un employé cesse son statut de membre en règle du syndicat pendant la durée de la présente convention ou refuse de devenir membre en règle du syndicat dans les délais prévus ci-haut, le délégué syndical en donne avis, par écrit, à l'Employeur et ce dernier doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de cet employé.

- 5.05 Malgré ce qui précède dans cet article, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé qui est expulsé ou suspendu ou non admis comme membre du syndicat. Cependant, l'Employeur doit retenir sur le salaire de l'employé l'équivalent mensuel des cotisations du syndicat pour la durée de ses services.
- 5.06 En faisant parvenir au syndicat la liste des salariés pour lesquels des déductions ont été faites suivant les articles 5.02 et 5.03, l'Employeur fournit également un relevé indiquant l'adresse du salarié, le numéro d'assurance sociale et la classification.
- 5.07 Le syndicat avise l'Employeur par écrit de tous les arrérages de cotisations causés pour n'importe quelle raison ou de tous les arrérages de frais d'initiation ou de ré-initiation et l'Employeur commence immédiatement les déductions de montants prescrits par le syndicat dans tel avis écrit et remet tels montants d'argent au syndicat, le tout accompagné des cotisations mensuelles, tel que prévu ci-haut. Tel avis d'arrérages signifié à l'Employeur doit stipuler des déductions à la source de pas plus de deux (2) cotisations par semaine. Le Syndicat rembourse directement l'employé de tous montants d'argent déduits par erreur en confirmant tel remboursement à l'Employeur.

- 5.08 L'Employeur doit, à chaque mois, ajouter le nom de chaque nouvel employé embauché depuis la remise de la précédente liste de cotisations, incluant la date de commencement et l'Employeur doit donner une explication à côté du nom de chaque employé qui apparaissait sur la liste de cotisations du mois précédent pour lequel une remise n'a pas été faite pour n'importe quelle raison.
- 5.09 La déduction de cotisations syndicales doit être faite de la paie de chaque employé en probation. Cependant, la déduction de cotisations syndicales n'est pas restreinte aux employés en probation. Dans l'éventualité où un employé en probation ne complète pas sa période de probation, les cotisations syndicales sont déduites de son chèque de paie final.
- 5.10 L'Employeur doit indiquer sur les feuilles T4 et TP4 des employés le montant des déductions de cotisations mensuelles syndicales annuelles.
- 5.11 Le syndicat doit fournir, par écrit, à l'Employeur, le montant des frais d'initiation et de retenue syndicale et tout changement pouvant survenir pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 6. PREROGATIVES ET CONDITIONS APPLICABLES AUX
DELEGUES SYNDICAUX ET OFFICIER.

- 6.01 L'Employeur reconnaît le droit au syndicat de nommer un délégué syndical pour les employés et si les opérations sont telles qu'un délégué syndical ne peut suffire, des délégués syndicaux additionnels, jusqu'à un maximum de deux (2), peuvent être nommés à tout emplacement où l'Employeur opère un dépôt. Les fonctions du délégué syndical ne doivent, en aucune façon, entrer en conflit avec celles de son Employeur et il est tenu responsable pour la même qualité et quantité de travail que tous les autres employés sauf pour le temps utilisé à l'accomplissement de ses fonctions de délégué syndical chez son Employeur.
- 6.02 Le syndicat avise, par écrit, l'Employeur du nom de tout délégué syndical. Il n'est pas demandé à l'Employeur de reconnaître tout délégué syndical jusqu'à ce que tel avis du syndicat ait été reçu par lettre recommandée.
- 6.03 Les délégués syndicaux, en dehors des membres du comité exécutif, n'excédant pas deux (2) par employeur, peuvent être absents de leur travail pour assister aux assemblées du syndicat mais à leurs propres frais, pourvu qu'un avis verbal d'au moins deux (2) jours à l'avance et confirmé par écrit soit donné à l'Employeur par le syndicat.

Dans un cas d'urgence, tel avis verbal peut être donné au plus tard la veille de ladite absence.

- 6.04 Les permis d'absence excédant trente (30) jours ne sont accordés que sur demande écrite du syndicat et avec le consentement de l'employeur.
- 6.05 Un représentant du syndicat a l'autorisation d'entrer sur les lieux de l'Employeur afin d'y administrer cette convention pourvu qu'il en avise au préalable la personne en charge et en autant qu'il n'affecte pas les opérations.
- 6.06 En autant que possible, les griefs sont discutés durant les heures normales de travail du délégué syndical. Le délégué syndical est rémunéré à son taux régulier de salaire pour le temps passé avec son Employeur sur rendez-vous durant ou en dehors de ses heures normales de travail, pour discuter des problèmes d'application de la convention collective en vigueur.
- 6.07 Deux (2) délégués syndicaux sont libérés pour assister aux séances de négociation de cette convention. Lors de son renouvellement, l'Employeur convient de payer auxdits délégués l'équivalent du salaire régulier de leur journée

normale de travail, sauf pour les séances de négociation au cours desquelles se produit tout arrêt de travail, grève, suspension complète ou partielle de travail.

ARTICLE 7.

PROCEDURE DE GRIEFS.

7.01

a) La divergence d'interprétation ou la violation de n'importe laquelle des stipulations de cette convention par l'Employeur ou par tout ou tous employé (s) couvert (s) par cette convention, aussi bien que toute autre plainte ayant rapport aux conditions de travail, sont considérées comme un grief pourvu que cela soit soumis, par écrit, en dedans de cinq (5) jours ouvrables de la violation alléguée de la convention (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires), excepté là où il est spécifiquement établi le contraire dans cette convention.

b) Dans l'éventualité où un routier est à l'extérieur de son dépôt de base et qu'il est incapable de suivre les étapes de la procédure de grief en dedans des limites de temps prescrites, telles limites peuvent être prolongées afin de lui permettre de soumettre son grief conformément aux stipulations ci-haut mentionnées lors de son retour à son dépôt de base.

7.02

Première étape.

L'employé ou les employés en cause doivent premièrement discuter de la divergence d'interprétation ou de la présumée violation avec le surveillant du département ou autre supérieur immédiat, dont la décision doit être rendue en dedans de deux (2) jours ouvrables. S'il le désire, l'employé peut être accompagné d'un délégué syndical.

7.03

Deuxième étape.

A défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, l'employé soumet le grief par écrit au gérant ou à son représentant responsable qui doit alors rencontrer le représentant syndical. Le représentant de l'Employeur doit rendre une décision en dedans de trois (3) jours ouvrables.

7.04

Dans l'éventualité où le Syndicat a un grief, il est de la responsabilité du Syndicat d'en aviser l'Employeur par écrit en dedans de cinq (5) jours ouvrables de la date de la violation alléguée de la convention et, par tel avis, de céduer une rencontre entre l'agent syndical dûment accrédité et le gérant général ou son délégué dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, à défaut de quoi l'Employeur n'est pas tenu de payer le salaire perdu par l'employé ou autres avantages en raison du retard de cette

rencontre. Si les parties ne parviennent pas à un règlement satisfaisant, le règlement final du grief doit être soumis à l'arbitrage tel que décrit à l'article 8.

7.05 Il est entendu que ni l'une, ni l'autre des parties aux présentes ne signera d'entente ou de contrat avec les employés qui viendrait en conflit avec les termes et stipulations de cette convention.

7.06 Tous les délais prévus à la procédure de règlement des griefs sont de rigueur, mais ils peuvent être prolongés ou modifiés par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 8. ARBITRAGE.

8.01 A défaut de règlement du grief, après que les étapes décrites ont été épuisées, celui-ci est alors soumis à l'arbitrage dépendant de la juridiction établie dans le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat et mentionné aux présentes et les règles suivantes sont appliquées.

8.02 La partie soumettant le grief notifie, par écrit, l'autre partie en dedans de dix (10) jours ouvrables de l'achèvement de l'étape deux (2) de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage.

- 8.03 En dedans de dix (10) jours ouvrables de l'avis mentionné dans les sous-paragraphes précédents, les deux (2) parties se rencontrent et tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- 8.04 Si, dans ledit délai de dix (10) jours ouvrables, les parties ne se rencontrent pas et / ou ne s'entendent pas sur ledit choix d'un arbitre, la partie qui fait le grief doit, en dedans de cinq (5) jours ouvrables, dès l'expiration dudit délai de dix (10) jours ouvrables, faire application au Ministre du Travail Fédéral ou Provincial, selon le cas, pour lui demander de nommer un arbitre.
- 8.05 La décision rendue par l'arbitre est finale et exécutoire et lie les deux (2) parties.
- 8.06 Tous les griefs monétaires qui sont consentis mutuellement ou décidés par arbitrage sont payés à l'employé concerné dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'entente ou la réception de la décision de l'arbitre ou selon la paie de l'employé.
- 8.07 a) Dans le cas où un employé a été suspendu ou congédié, et que son grief a été maintenu entièrement ou partiellement à la suite d'un règlement ou par une décision de la direction ou d'un arbitre, il est réinstallé à sa position antérieure sans perte d'ancienneté en dedans

de trois (3) jours ouvrables de la date du règlement ou de la réception de la décision rendue par l'arbitre.

- 8.07 b) L'arbitre a juridiction pour rendre toute décision y incluant le pouvoir de modifier en plus ou en moins une sanction disciplinaire. Cependant, il n'est pas autorisé à rendre aucune décision incompatible aux dispositions de cette convention ni altérer, modifier ou amender quelque partie de cette convention. L'arbitre doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours de calendrier de l'audition des parties.

8.08 Il est convenu que les parties partagent à part égale les frais et coût de l'arbitre.

ARTICLE 9. PAIEMENT DE SEPARATION AUX EMPLOYES.

9.01 L'Employeur paie, aux employés congédiés, mis à pied, suspendus ou autrement laissant le service de l'Employeur, tous les gages qui leur sont dus par l'Employeur, y compris vacances acquises, aussitôt que possible, mais pas plus tard que dix (10) jours ouvrables de la date de séparation.

9.02 Les employés laissant ainsi l'emploi de l'Employeur (autre que ceux coupables de vol ou autre acte ou infraction criminelle) et dont la séparation a été effectuée à l'extérieur de leur dépôt de base doivent être transportés audit dépôt par un véhicule de l'Employeur ou par tout autre

moyen de transport fourni par l'Employeur et ce, dans les vingt-quatre (24) heures suivant la séparation.

ARTICLE 10. FUSION D'EMPLOYEUR.

10.01 Dans l'éventualité où une fusion de Compagnie a lieu, ou si un Employeur achète les droits d'opération d'un autre Employeur, l'Employeur acheteur rencontre le Syndicat pour discuter du transfert et des droits d'ancienneté des employés de la façon suivante:

10.02 a) L'Employeur acheteur effectue préalablement les mises à pied selon ses besoins parmi les employés de la Compagnie achetée et il y a ensuite une amalgamation de l'ancienneté de tous les employés que l'Employeur a gardés à son emploi.

b) Si l'Employeur acheteur a besoin par la suite d'employés additionnels, il donne préférence aux employés préalablement mis à pied en accord avec l'article 16.08 E).

ARTICLE 11. BULLETINS D'AFFICHAGE.

11.01 Sujet aux conditions ci-après prévues, le Syndicat peut afficher ses avis de convocations d'assemblées de même que tout autre avis relatif aux activités syndicales et non discriminatoires à l'endroit de l'Employeur aux tableaux d'affichage réservés exclusivement à cette fin pour le Syndicat. Ces avis doivent être approuvés

et initialés par le responsable du personnel préalablement à l'affichage.

L'Employeur bénéficie également et en exclusivité de tableaux d'affichage pour communiquer des messages aux employés.

ARTICLE 12. EXAMEN MEDICAL.

- 12.01 Tous les employés se conforment promptement à tout examen médical requis par l'Employeur, pourvu cependant que l'Employeur paie les frais pour tel examen. L'Employeur se réserve le droit de choisir son propre examinateur médical ou médecin et le Syndicat peut faire ré-examiner ledit employé aux frais du Syndicat.
- 12.02 Quand un examen médical est requis par l'Employeur, les conditions suivantes s'appliquent:
- a) Si l'employé subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, il est payé pour le temps encouru, ainsi il ne subit aucune perte de salaire résultant du fait qu'il subisse un examen médical.
 - b) Si un examen médical est requis après les heures de travail, l'employé est payé dix dollars (\$10.00) et doit, dans un tel cas, recevoir un avis d'au moins trois (3) jours ouvrables avant le rendez-vous avec le médecin.

- c) Si un employé doit subir un examen médical à l'extérieur, l'Employeur défraie le coût du transport aller et retour à un coût de seize cents (\$0.16) du kilomètre.

12.03

Si l'état de santé d'un ou plusieurs employés peut affecter les opérations de l'Employeur, le public ou son propre bien-être et que, dans l'opinion de l'Employeur cet état demande examen, l'Employeur fait examiner l'employé et en attendant tel examen, l'Employeur a le droit de suspendre le ou les employé (s) sans paie jusqu'à ce que les résultats dudit examen soient reçus. Si, d'après ledit examen médical, l'employé (s) n'est pas médicalement apte à accomplir ses fonctions, l'Employeur transfère l'employé (s) dans une autre opération du dépôt avec toute son ancienneté de Compagnie pourvu qu'il soit médicalement et physiquement en état d'accomplir le travail dans le département où il est transféré. Si d'après ledit examen, l'employé suspendu est reconnu médicalement apte à accomplir ses fonctions normales il est réinstallé et payé pour tout le temps perdu. Il est convenu que, dans l'application de cette clause, un employé qui a été transféré à cause de sa santé maintient sa nouvelle position dans le département auquel il est transféré pourvu que son état ne se détériore pas. Il est également convenu que dans le cas où l'employé décide de contester les résultats dudit examen médical, par un examen médical du médecin du Syndicat, l'employé (s) doit demeurer dans sa nouvelle position jusqu'à ce que le litige soit résolu.

- 12.04 Un employé qui est blessé au travail et qui est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou qui doit recevoir des soins médicaux est payé à son taux horaire pour la balance de son équipe régulière de travail. Si par la suite, l'employé doit s'absenter de son travail pour une période de temps à l'intérieur de sa journée régulière de travail pour recevoir des soins additionnels requis par le médecin de la Commission des Accidents de Travail, l'Employeur rembourse à l'employé la différence entre ce qu'il reçoit de la Commission des Accidents de Travail et le salaire de sa journée régulière de travail.
- 12.05
- a) L'Employeur s'engage à coopérer pour un prompt règlement d'une réclamation d'un employé blessé au travail lorsqu'une telle réclamation est due et payable suivant la Loi.
 - b) Lorsque l'Employeur exige un certificat médical à un employé, ce certificat est payé par l'Employeur.
- 12.06 Avance en cas d'accident de travail.
- 1-. Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler à cause d'un accident de travail et qu'il n'existe aucun doute concernant la validité de sa réclamation, l'Employeur avance audit employé les bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il recevra de la Commission des Accidents de Travail et ce, pour un maximum de quatre (4) semaines à partir de la

quatrième (4 ième) semaine suivant la déclaration signée de l'employé, jusqu'au premier chèque reçu de ladite Commission.

2-. Dans de tels cas, l'employé doit signer la formule de la Commission des Accidents de Travail et il doit aussi rembourser son Employeur pour toutes les sommes qui lui ont été avancées.

3-. L'employé doit consentir à donner l'adresse de son Employeur aux fins de la réception des chèques de la Commission des Accidents de Travail.

4-. L'employé qui fait une fausse déclaration dans le but d'obtenir des prestations de la Commission ou qui ne rembourse pas ou qui retarde de rembourser à son Employeur lesdites sommes avancées, est sujet à des mesures disciplinaires très sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

ARTICLE 13. EQUIPEMENTS STANDARDS ET NOUVEAUX.

- 13.01 a) Il est à l'avantage mutuel de l'Employeur et de l'employé, que les employés n'opèrent que des véhicules qui sont en condition sûre d'opération et qui sont munis d'appareils de sécurité requis par la loi.
- b) Il est du devoir des employés de rapporter promptement par écrit à l'Employeur tous les défauts de l'équipement à la fin de leur équipe de travail.

- c) Il est du devoir et de la responsabilité de l'Employeur de maintenir tous les véhicules en condition sûre d'opération en accord avec les règlements du Ministère des Transports et du Code de la Route.
- d) Le maintien de l'équipement en condition sûre d'opération n'est pas seulement une fonction, mais une responsabilité de la Direction.
- e) La constatation de la condition de l'équipement est du ressort du chauffeur concerné et la détermination de la condition de l'équipement est du ressort du surveillant qualifié en cause.
- f) Tous les futurs camions ou tracteurs seront munis de servo - direction ou de points de centrage. Tous les camions ou tracteurs sont munis de chaufferette adéquate, d'essuie-glace, de dégivreur, de lave-glace adéquat, de passerelles de sécurité là où elles sont nécessaires. Chaque camion ou tracteur de route est muni de 3 à 6 fusées et le remplacement de ces fusées est fait par l'Employeur lorsque requis. Les tracteurs de route sont munis d'extincteurs et de siège à action hydraulique ou pneumatique pour le chauffeur seulement.

- g) Lorsque les employés refusent d'opérer un équipement défectueux cela n'est pas interprété comme une violation de la présente convention à moins que tel refus soit non justifié.
- h) Durant les saisons froides et / ou par température inclémente, nul employé n'est contraint de demeurer à l'intérieur d'un véhicule en panne dont le moteur ne fonctionne plus lorsque ce véhicule est remorqué d'un endroit à un autre par un autre véhicule, exception faite des cas de démarrage d'un véhicule dans la cour d'un dépôt de l'Employeur.

13.02

Il est entendu que des formules pour rapporter les déféctuosités sont fournies à chaque chauffeur, sur lesquelles il doit rapporter les défauts de l'équipement, en se servant d'un nombre suffisant de copies de façon à ce qu'une de ces copies puisse être retenue par le chauffeur et que l'Employeur puisse en garder une copie pour ses dossiers. Le responsable signe ce rapport une fois les réparations complétées. Lorsque complétée par le chauffeur, cette formule rapportant les déféctuosités est signée par un représentant de l'Employeur.

Lorsqu'une unité est en mauvais état pour des raisons qui en rendent son usage dangereux, elle doit être étiquetée et les clés sont enlevées et déposées au département de l'entretien avec la formule rapportant les défauts. Aucun chauffeur ni aucun représentant de l'Employeur n'enlève l'étiquette avant que les réparations soient complétées.

13.03

L'Employeur qui oblige un chauffeur à opérer un véhicule dont la pesanteur dépasse la limite légale en assume l'entière responsabilité y incluant les frais et amendes. Tout employé exerçant les droits qui sont conférés par cet article n'est pénalisé d'aucune façon et ne subit de ce fait aucune réduction dans ses heures de travail.

13.04

Advenant que de nouveaux genres d'équipements et / ou d'opération soient mis en usage après la date de signature de cette convention pour lesquels les taux de salaire n'ont pas été négociés mais qui font partie, cependant, des opérations couvertes par la présente convention, il est entendu que les taux régissant ces équipements ou opérations sont sujets à être négociés par les parties. Les taux convenus ou déterminés sont mis en vigueur à compter de la date de l'entente ou au maximum trente (30) jours après la mise en opération. Advenant que les parties

n'en viennent pas à une entente, le différend est soumis à l'arbitrage tel que stipulé à l'article 8.

ARTICLE 14. PASSAGERS.

14.01 Aucun chauffeur n'a le droit de transporter quiconque dans son camion, excepté les employés de l'Employeur en service, à moins d'une autorisation écrite de l'Employeur.

14.02 Ce qui précède ne prohibe pas les chauffeurs d'embarquer d'autres chauffeurs de camions ou aides dont l'équipement est en panne ou défectueux ou des personnes en détresse impliqués dans un accident de la route afin de les transporter jusqu'au premier point de secours disponible.

ARTICLE 15. ACCIDENTS, PERTES OU DOMMAGES DE / OU A LA CARGAISON.

15.01 Un employé impliqué dans un accident n'est pas tenu responsable à moins que preuve de négligence soit établie.

15.02 Les employés ne sont pas tenus responsables pour perte ou dommage à la cargaison à moins que preuve de négligence soit établie.

15.03 Les employés ne sont pas requis de contribuer financièrement pour compenser toute réclamation de perte ou dommage à la cargaison et / ou à l'équipement.

ARTICLE 16.ANCIENNETE.

16.01

- A) Le but des règles d'ancienneté est d'établir une politique régissant les mises à pied, les rappels, les vacances, les promotions et la distribution du travail.
- B) Dans la distribution du travail, l'employé ayant le plus d'ancienneté a la préférence dans sa classification respective; cependant, cela ne lui donne pas le droit de choisir le travail à être exécuté.
- C) Dans l'application de l'ancienneté, lorsque deux (2) employés ou plus possèdent la même ancienneté, celui qui est le plus âgé est considéré comme ayant le plus d'ancienneté.

16.02

L'ancienneté est retenue et demeure séparée dans chacune des classifications suivantes:

1. Camionneur-livreur.
2. Hommes d'entrepôt.
3. Hors Route.
4. Automobiles.
5. Camions (incluant presse et ravaçe).
6. Maintenance - usine.
7. Garage.
8. Préparation caoutchouc.
9. Concierge.

16.03

- A) Une mise à pied se définit comme une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans travail.
- B) Dans le cas de mise à pied, à l'intérieur d'un département, l'ancienneté s'applique en y déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur du département concerné.
- C) Dans le cas de rappel au travail à l'intérieur du département concerné, l'ancienneté s'applique dans le sens inverse du paragraphe précédent.
- D) Dans l'éventualité d'une mise à pied, à sa demande, l'employé peut se servir de son ancienneté d'usine pour transférer dans un autre département avec son ancienneté d'usine, pourvu qu'il soit qualifié. Lorsque le travail redevient normal, l'employé transféré retourne à son ancien département.
- E) L'employé est qualifié au sens du paragraphe 16.03 d) lorsqu'il remplit les conditions suivantes:
 - 1-. avoir déjà travaillé dans le département convoité pendant deux (2) mois au cours des deux (2) dernières années;
 - 2-. avoir déjà accompli plus de la moitié des occupations à l'intérieur du département convoité.

F) L'employé, assigné temporairement à une autre occupation ou qui exerce son privilège de remplir une occupation temporairement vacante conformément à 16.03 b) et pour laquelle le taux de salaire est plus élevé, est payé au taux de salaire plus élevé après avoir accompli cette occupation temporaire pendant quinze (15) jours de calendrier. Cependant, aucune réduction n'est faite lorsque tout employé régulier est assigné temporairement par l'Employeur à une occupation dont le taux de salaire est moins élevé.

16.04

Emploi vacant permanent:

- 1-. Un emploi devient vacant permanent lors du roulement normal du personnel, tel que: mise à la retraite, démission, décès, promotion, congédiement, permutation (transfert) d'un employé à une occupation non régie par cette unité de négociation ou à toute autre occupation, augmentation dans le nombre d'employés requis à une occupation et lors d'une nouvelle occupation.
- 2-. Dans tous les cas énumérés ci-haut, l'Employeur doit afficher immédiatement le poste selon le paragraphe 16.04 de la présente convention.
- 3-. Cependant, pour les besoins de production, l'Employeur peut transférer des employés d'une même occupation à une autre équipe.

Emploi vacant temporaire:

- 1-. Un emploi devient vacant temporaire lorsqu'un employé s'absente de son poste de travail pour une des raisons suivantes: congé d'absence, congé de deuil, congé pour activité syndicale, maladie, accident, accident de travail et vacances.

- 2-. Dans les cas énumérés ci-haut, l'Employeur remplace l'employé, temporairement absent, sans égard à l'ancienneté. Toutefois, lorsque l'employé, temporairement absent, revient à son poste de travail, tous les employés ainsi déplacés retournent à leur ancien poste.

16.05

Dans le cas d'une nouvelle occupation ou d'un emploi vacant permanent, la procédure suivante s'applique:

- 1-. Le poste est affiché dans la salle de poinçon pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Les employés, qui désirent le poste, inscrivent leur nom sur une formule à cet effet au bureau du directeur de l'usine.

- 2-. La préférence est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il ait les qualifications nécessaires pour ledit emploi. Une période de quinze (15) jours ouvrables est accordée pour

permettre d'évaluer ses qualifications.
Pendant sa période de qualification, l'employé est rémunéré au taux de son ancienne occupation et au taux de sa nouvelle occupation une fois la période de qualification terminée.

Cependant, pendant la période d'affichage, l'Employeur peut combler temporairement le poste conformément aux dispositions de l'article 3.01.

16.06

- A) Ceux promus à une position non assujettie à cette convention, conservent et accumulent leur ancienneté après leur promotion pour une période de douze (12) mois. Il est entendu que telle permission de douze (12) mois peut être prolongée après entente mutuelle entre le Syndicat et l'Employeur.
- B) Si démis pour toute raison, ou si l'employé promu mentionné au paragraphe 16.05 A) demande volontairement à être ré-installé dans sa position antérieure, le temps passé dans sa position de surveillance est inclus dans son classement d'ancienneté.
- C) Tel employé promu à une position non assujettie à cette convention renonce à tout recours à la procédure de grief telle que définie dans cette convention s'il arrivait qu'il soit congédié dans telle position en dehors de la juridiction de cette convention.

16.06

D) Si un employé est promu à une position non assujettie à cette convention et que telle position est subséquemment abolie, tel employé retourne à sa position antérieure sans perte d'ancienneté. Les employés jouissant d'une permission d'absence au moment de la signature de la présente convention collective ne subissent aucune perte des droits qui leur ont été préalablement accordés.

16.07

Les nouveaux employés sont considérés à l'essai jusqu'à ce qu'ils soient inscrits sur la liste d'ancienneté. Un employé est inscrit sur la liste d'ancienneté régulière après qu'il ait travaillé durant quarante-cinq (45) jours ouvrables indépendamment du nombre d'heures travaillées au cours de cette période. Durant cette période, il peut être congédié ou discipliné sans recours à la procédure de grief ou d'arbitrage. Dès l'achèvement dudit quarante-cinquième (45 ième) jour ouvrable, l'employé est inscrit sur la liste d'ancienneté régulière à compter de la date du commencement de sa période d'essai.

16.08

L'emploi d'un employé est terminé et cet employé perd son statut d'ancienneté et son nom est rayé de la liste d'ancienneté pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- a) départ volontaire d'un employé;
- b) si un employé est congédié et n'est pas réinstallé à la suite d'un recours à la procédure de grief, tel que prévu dans cette convention.

16.08

- c) si un employé a été mis à pied, l'Employeur notifie à l'employé, par courrier recommandé ou par téléphone en présence d'un délégué syndical, à sa dernière adresse connue, de retourner au travail et il ne lui est alloué pas plus de cinq (5) jours consécutifs de la date de la livraison de l'avis de rappel au travail ou de l'avis postal de la livraison dudit avis de rappel ou de la date de l'avis de rappel par téléphone. C'est la responsabilité de l'employé de tenir l'Employeur et le Syndicat au courant, en tout temps, de son numéro de téléphone;
- d) si un employé dépasse les limites d'un permis d'absence accordé par l'Employeur et le Syndicat sans se procurer une extension écrite de ce permis et / ou s'il perd un emploi autre que ce qu'il a déclaré et accepté en faisant son application pour ledit permis d'absence;
- e) si un employé, mis à pied, n'est pas rappelé au travail pendant une période excédant douze (12) mois consécutifs.
- f) si un employé est absent de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs,

excluant maladie ou blessure. Dans le cas de maladie ou blessure, l'employé doit présenter un certificat médical à la demande de l'Employeur;

- g) si un employé est absent de son travail pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail ou de maladie industrielle, pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- h) si un employé est absent de son travail pour cause de maladie industrielle ou d'accident de travail "au service de l'Employeur" pour une période de trente-six (36) mois consécutifs.

16.09 Lorsque l'Employeur décide d'utiliser deux (2) équipes de travail ou plus, il est entendu qu'il y a rotation conformément aux exemples des heures de travail apparaissant à l'Appendice "B" .

16.10 Tous les employés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur une même liste d'ancienneté établie par l'Employeur. Cette liste d'ancienneté indique, nom, prénom, date d'embauchage de chaque employé.

La liste officielle d'ancienneté est celle apparaissant à l'Appendice "A", partie intégrante de la convention.

Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée, et remise à chaque délégué syndical le 1er (premier) mai de chaque année. Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur pour une période de trente (30) jours pour permettre à tout employé de faire les représentations après quoi, l'ancienneté de chaque employé est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage, sujet à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 7 et 8.

ARTICLE 17.

UNIFORMES.

17.01

Les frais de location et de nettoyage des uniformes pour les employés de garage sont assumés par l'Employeur. Il est convenu que de tels uniformes ne servent que pour les employés du garage.

ARTICLE 18.

CONGES STATUTAIRES PAYES.

18.01

A) Les jours suivants sont considérés comme congés statutaires payés, qu'ils surviennent un jour ouvrable ou non ouvrable.

1. Le Jour de l'An.
2. Le Lendemain du Jour de l'An.
3. Le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques.

4. La Fête de la Reine.
5. La Saint-Jean-Baptiste.
6. La Fête du Canada.
7. La Fête du Travail.
8. Le Jour de l'Action de Grâce.
9. Le Jour de Noël.
10. Le Lendemain du Jour de Noël.
11. La Veille du Jour de l'An en 1983.

B) L'Employeur peut, s'il le juge nécessaire, afficher un avis en dedans de quarante-huit (48) heures avant le congé statutaire, s'il désire que le congé statutaire soit celui du Vendredi Saint ou du Lundi de Pâques.

18.02

Tous les employés rémunérés sur une base horaire sont payés l'équivalent de neuf (9) heures à leur taux horaire approprié pour les congés statutaires ci-haut mentionnés, pourvu que:

- A) Ils n'aient pas été mis à pied pour une période excédant trente (30) jours ouvrables avant la fête.
- B) Ils n'aient pas été absents du travail à cause de maladie ou blessure pour une période excédant dix (10) jours ouvrables avant la fête.

- C) Ils aient été présents au travail ou disponibles pour travailler le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement la fête.
- D) Le premier choix de travailler durant les jours de congés est donné aux employés ayant le plus d'ancienneté dans chaque département. Cependant, ils ont le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés juniors qualifiés disponibles. Lorsque nécessaire, les employés doivent travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

18.03

Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un employé rémunéré au taux horaire est requis de travailler pendant un congé statutaire, quel qu'il soit, il est payé sur la base de son taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50%) pour le temps travaillé, en plus de sa paie de congé statutaire, suivant les bases et conditions mentionnées ci-dessus, avec une garantie d'appel pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable.

18.04

Si le congé survient durant une période de vacances cédulées d'un employé, celui-ci a, en compensation de son congé statutaire, une journée supplémentaire chômée et payée immédiatement à la suite de ses vacances ou à une autre date convenue entre l'employé et l'Employeur.

- 18.05 Advenant qu'un des congés statutaires survienne un samedi ou un dimanche, la journée proclamée est la journée chômée. Si aucune autre journée n'est proclamée, l'employé est payé pour le congé statutaire en accord avec les conditions stipulées ci-haut.
- 18.06 Lors de leur période de probation, les employés n'ont pas droit à la paie de congé statutaire,
- 18.07 Tous les employés payés à l'heure sur l'équipe du soir la veille d'un congé statutaire sont payés à leur taux horaire régulier pour la durée de leur équipe. Si un employé est requis de travailler le soir du congé statutaire, il est payé à son taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi) pour la durée de son équipe.

ARTICLE 19.

VACANCES PAYEES.

- 19.01 A tout employé qui, au premier (1er) mai de l'année courante, n'a pas complété un (1) an de service continu avec le même employeur, il est octroyé une journée de vacance payée par mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La compensation pour de telles vacances est de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux de la date de son embauchage jusqu'au trente (30) avril de l'année précédente.

19.02

A tout employé qui, au premier (1er) mai de l'année courante, a complété un (1) an de service continu avec le même Employeur, il est octroyé deux (2) semaines de vacances payées calculées sur la base de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai au trente (30) avril de l'année précédente.

19.03

A tout employé qui, au premier (1er) mai de l'année courante, a complété huit (8) ans de service continu avec le même Employeur en 1982, sept (7) ans en 1983, six (6) ans en 1984, il est octroyé trois (3) semaines de vacances payées calculées sur la base de six pour cent (6%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai au trente (30) avril de l'année précédente.

19.04

- A) Le choix des vacances se fait suivant l'ancienneté dans chaque classification.
- B) Les employés ayant droit à deux (2) semaines et plus de vacances et qui désirent prendre leurs vacances durant les mois d'été sont restreints à deux (2) semaines consécutives durant la période estivale. La période estivale est formée des mois de mai, juin, juillet et août.

Cependant, l'Employeur peut procéder à une fermeture totale ou partielle de l'entreprise pour une période de deux (2) semaines consécutives au cours du mois de juillet sur préavis aux employés d'au moins trente (30) jours.

- C) L'Employeur s'engage à émettre un avis le 1er (premier) janvier de chaque année pour annoncer aux employés qu'ils seront appelés à faire connaître leur choix de vacances entre le 1er (premier) février et le 1er (premier) mars.

Du 1er février au 1er mars de chaque année, l'Employeur affiche dans l'usine une formule permettant aux employés d'inscrire leur premier (1er) et deuxième (2ième) choix de vacances.

Advenant qu'un employé ne fasse pas connaître son choix dans le délai qui lui est accordé, il ne peut pas se servir de son ancienneté pour réclamer une période de vacances, et il doit accepter les périodes disponibles.

Si un employé obtient la permission de l'Employeur de ne pas prendre de vacances à la période choisie par lui, il doit par la suite choisir une autre période disponible sans intervenir avec les choix déjà exprimés par les autres employés.

Au cours du mois de mars, l'Employeur fixe les dates de prise de vacances de façon à rencontrer les désirs des employés, tout en tenant compte de l'ancienneté des employés concernés et des exigences de la production. La cédule finale de vacances est affichée au plus tard le 1er avril de chaque année.

Pour l'employé ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, le choix des semaines additionnelles de vacances s'effectue après entente entre l'Employeur et l'employé concerné.

19.04

- D) Les employés doivent prendre leurs vacances durant la période s'étendant du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante.
- E) La paie de vacances et la paie de congés statutaires sont considérées comme des gains.
- F) Durant sa période de vacances, l'employé n'est pas tenu d'accepter un rappel au travail.
- G) Si un employé désire prendre une semaine de vacances additionnelle sans solde en dehors de la période estivale, le choix de cette semaine de vacances additionnelle s'effectue après entente entre l'Employeur et l'employé concerné.

19.05 La paie de vacances est donnée à l'employé vingt-quatre (24) heures avant qu'il parte en vacances.

19.06 La paie de vacances doit être remise à l'employé séparément de la paie régulière.

ARTICLE 20. HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYES REMUNERES SUR UNE BASE HORAIRES.

20.01 A) Effectif à la signature de la convention, la semaine régulière de travail pour tous les employés rémunérés à l'heure, en est une de pas plus de quarante-quatre (44) heures, consistant en quatre (4) journées consécutives du lundi au jeudi, de pas plus de neuf (9) heures et de huit (8) heures le vendredi. Tout travail accompli de plus de neuf (9) heures en une journée du lundi au jeudi et de huit (8) heures accomplies le vendredi ou excédant quarante-quatre (44) heures en une semaine, est payé au taux de temps et demi le taux de salaire régulier de l'employé, sauf les dispositions prévues à l'appendice "B" prévoyant la semaine de six (6) jours de travail. Nonobstant ce qui précède, il n'est pas interprété comme une garantie de l'Employeur de fournir une semaine de travail de quarante-quatre (44) heures à l'employé.

- 20.01 B) L'Employeur peut établir des cédules des heures de travail telles qu'elles apparaissent à l'Appendice "B", partie intégrante de la convention.
- 20.02 A) Tout employé qui se rapporte au travail sans avoir été avisé de ne pas le faire et qui doit retourner chez lui parce qu'il n'a pas d'ouvrage, reçoit une rémunération minimale équivalant à trois (3) heures de travail à son taux horaire de base effectif.
- B) Sous réserve que l'Employeur doit prendre des mesures nécessaires pour avertir ses employés le plus tôt possible après qu'il lui apparaît qu'il n'aura pas de travail pour eux, les dispositions du paragraphe 20.02 A) ne s'appliquent pas dans les cas d'Act of God.
- 20.03 En conformité avec la Loi, le temps nécessaire sans perte de salaire est alloué aux employés afin de leur permettre d'exercer leurs droits de vote aux élections municipales, provinciales ou fédérales.
- 20.04 EQUIPES DE DEBUT DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYES AU TAUX HORAIRE.
-

Un Employeur doit établir des équipes de travail régulières pour tous les employés et ces équipes ne doivent pas être changées à moins qu'un avis

soit affiché à cet effet, vingt-quatre (24) heures à l'avance. Cependant, si un employé est requis de se rapporter au travail avant le début de son équipe régulière, il en est avisé avant la fin de son équipe précédente.

20.05

Période de pause-café.

Il est alloué aux employés, rémunérés sur une base horaire, une période de pause-café de quinze (15) minutes durant la première moitié de l'équipe de travail ainsi qu'une période de quinze (15) minutes dans la seconde moitié de l'équipe de travail, et ce, sans perte de salaire.

Une période de pause-café additionnelle de quinze (15) minutes est également allouée aux employés requis de travailler plus de trois (3) heures de temps supplémentaire dans une même journée.

20.06

Heures de repas.

A) Aucun employé payé à l'heure ne prend, ni n'est contraint de prendre plus d'une heure continue par repas; cependant, l'Employeur peut donner instruction à l'employé de prendre pas moins de trente (30) minutes. Le temps d'arrêt pour les repas est pris entre la quatrième (4ième) et et la sixième (6ième) heure de travail d'équipe des employés.

- 20.06 B) Dans le cas où l'Employeur donne instruction de prendre trente (30) minutes pour le repas, l'employé concerné est rémunéré à temps et demi pour la demi-heure (1/2) travaillée.

ARTICLE 21.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

- 21.01 Là où il n'est pas autrement spécifié dans cette convention, tout employé rémunéré sur une base horaire requis de se rapporter au travail le dimanche, est payé à temps double de son taux régulier de salaire avec un minimum de trois (3) heures et ce temps supplémentaire payé s'applique pour le travail du dimanche, de 23:59 heures le samedi à 23:59 heures le dimanche.
- 21.02 Tous les rappels au travail qui exigent des employés un travail de plus de neuf (9) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures sont payés au taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50%). Il y a une garantie minimum de trois (3) heures payées. Tout changement dans ou prolongement de l'heure régulière de l'équipe de travail n'est pas considéré comme un rappel au travail.
- 21.03 Tout employé requis de se rapporter au travail le samedi est payé au taux horaire normal majoré

cinquante pour cent (50%) avec un minimum garanti de trois (3) heures de travail, sauf si l'Employeur utilise trois (3) équipes de travail par jour sur une semaine de six (6) jours. L'équipe de nuit régulière du vendredi, qui est la cinquième (5 ième) équipe de la semaine, n'est pas assujettie aux conditions de temps et demi pour les heures travaillées le samedi, lesquelles constituent la continuation de son équipe.

21.04

Advenant que l'Employeur ait du travail en temps supplémentaire, un tel travail est alloué au personnel qualifié de la façon suivante:

- A) à l'employé en service disponible ayant le plus d'ancienneté, s'il est consentant à accomplir le travail.

- B) dans la répartition du travail, à temps supplémentaire, l'ancienneté prévaut dans chaque classification. Cependant, si ceux qui ont la priorité refusent du travail supplémentaire, l'inverse de l'ancienneté dans chaque classification est employé après que la liste d'ancienneté a été épuisée et ces derniers doivent travailler.

ARTICLE 22.RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE.

- 22.01 A moins d'entente contraire entre les parties, l'Employeur s'engage à maintenir le régime d'assurance collective aux conditions actuelles, pour la durée de la présente convention. Les primes sont défrayées à part égale soit cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et cinquante pour cent (50%) par l'employé.
- 22.02 La police maîtresse est émise au nom de l'Employeur. Une copie de la police maîtresse doit être remise au Syndicat sur demande.
- 22.03 La participation au régime d'assurance est obligatoire pour chaque employé faisant partie de l'unité de négociation et l'administration cléricale est absorbée par l'Employeur.
- 22.04 L'Employeur retient de la paie hebdomadaire de l'employé la contribution de ce dernier au régime d'assurance collective.
- 22.05 L'Employeur s'engage à continuer de payer sa part de contribution au régime d'assurance collective pour l'employé qui est dans l'incapacité de travailler à cause de maladie ou accident professionnelle ou non professionnelle

pour une période n'excédant pas huit (8) mois consécutifs. Pendant cette période, c'est la responsabilité de l'employé de faire remise à l'Employeur de sa part de contribution au régime d'assurance collective.

ARTICLE 23.

TAUX DE SALAIRE A L'HEURE.

- 23.01 Voir Appendice "C" attaché à la présente pour les taux.
- 23.02 Un chef d'équipe signifie un employé en charge d'un groupe d'employés et responsable pour leur travail. Ledit chef d'équipe est payé au taux de trente cents (\$0.30) de l'heure de plus que le taux de sa classification.
- 23.03 Tout employé travaillant sur l'équipe de nuit reçoit vingt-cinq cents (\$0.25) de l'heure de plus que son taux régulier de salaire sauf lorsqu'il reçoit du surtemps.

ARTICLE 24.

MAINTIEN DE PRIVILEGES.

- 24.01 A moins que spécifié autrement aux présentes, tout employé, recevant à la signature de la convention des taux plus élevés que ceux mentionnés, ne subit pas de diminution de

taux horaire par la signature de cette convention. La présente disposition ne s'applique pas dans les cas de MM. Adalbert Poulin, Lévis Poulin et Côme Asselin.

24.02 L'Employeur peut, à sa discrétion, rémunérer un employé à un taux plus élevé que celui prévu pour sa classification.

ARTICLE 25.

CHEQUES DE PAIE.

- 25.01 A) L'Employeur émet les chèques de paie au plus tard le jeudi midi de chaque semaine.
- B) Si un jour férié et chômé tombe un jeudi, la paie de l'employé lui est remise le jour ouvrable qui précède ce jour.

25.02 L'Employeur s'engage à payer ses employés sur la base hebdomadaire, soit à chaque semaine.

ARTICLE 26.

CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL.

26.01 Les employés rémunérés sur une base horaire couverts par cette convention sont payés à leur taux régulier de salaire à partir du temps où ils se rapportent au travail, tel que requis par l'Employeur.

- 26.02 Tous les employés couverts par cette convention poinçonnent eux-mêmes leur carte indiquant à quelle heure ils commencent et à quelle heure ils finissent et seulement dans des circonstances exceptionnelles, les contremaîtres ou autres autres représentants de l'Employeur sont autorisés à poinçonner pour eux. Pour le camionneur-livreur, le tachographe sert de carte de poinçon, là où il se rapporte.
- 26.03 Tout employé dont le travail n'est pas compris dans l'unité de négociation ne doit exercer du travail qui est compris dans l'unité de négociation, sauf, dans un cas d'initiation de nouveaux employés et dans un cas d'urgence, alors que le travail doit être exécuté et qu'il n'y a pas d'employés qualifiés disponibles pour le faire.
- 26.04 Tout Employeur qui emploie à son service trois (3) personnes ou plus, doit avoir une horloge à poinçon.
- 26.05 A) Là où l'Employeur dispose de salles de repos et de salles de toilettes, il est convenu que ces endroits sont tenus en état de propreté par l'Employeur.

Les employés qui utilisent ces endroits doivent coopérer avec l'Employeur afin de maintenir ces lieux dans un état de propreté et suivant les règlements sanitaires en usage.

26.05

- B) L'Employeur s'engage à fournir tous les moyens nécessaires pour se laver, incluant l'eau chaude, le savon et les serviettes.
- C) L'Employeur s'engage à fournir de l'eau potable à ses employés.

26.06

Dans le cas de mortalité dans la famille immédiate, le temps nécessaire pour assister aux funérailles est alloué à tout employé et il est payé à son taux régulier de salaire pour assister aux funérailles pourvu que la période entre le décès et le jour des funérailles survienne lors de jours ouvrables.

Pour père, mère, conjoint, enfants, soeurs, frères, beau-père, belle-mère, il est alloué trois (3) jours avec paie.

Pour beau-frère, belle-soeur, gendre et bru, il est alloué un (1) jour avec paie.

Pour bénéficier d'un tel congé payé, l'employé doit fournir à l'Employeur une preuve de décès, et avoir complété sa période de probation. Si un plus grand laps de temps est requis pour toute raison se rapportant à la mortalité une permission d'absence sans solde est accordée.

Il est alloué une (1) journée de congé à l'occasion de la naissance d'un enfant soit le jour de la naissance ou de la sortie de l'hôpital de la mère et de l'enfant.

26.07

Sur demande, des reçus sont émis aux employés lorsqu'ils rendent de l'argent à l'Employeur.

26.08

A) Si l'Employeur exige de l'employé de suivre un entraînement plus poussé, tel employé ne subit pas de perte de salaire régulier pour tout le temps passé à cet entraînement.

B) L'Employeur coopère, avec les employés qui en font la demande, pour faciliter un entraînement plus poussé, en autant que la gérance estime qu'ils ont les aptitudes requises afin que tels employés puissent améliorer leurs qualifications.

26.09

Aucun employé n'est obligé d'opérer un équipement dangereux avec lequel il n'est pas familier.

26.10

Aucun employé n'est pénalisé s'il refuse de travailler sous des conditions qui sont en contravention des Lois de Sécurité en vigueur dans la province.

26.11 L'Employé qui est appelé et requis de remplir les fonctions de juré ou de comparaître comme témoin de la Couronne pendant ses journées normales de travail reçoit son salaire régulier soit neuf (9) heures par jour au taux régulier horaire, moins le montant qu'il reçoit en tant que juré ou témoin.

26.12 Lettre de référence au départ de l'employé.

Lorsqu'un employé quitte son emploi pour quelque raison que ce soit, l'Employeur s'engage, s'il est satisfait des services de l'employé, à lui donner une lettre de référence écrite de telle façon qu'elle puisse lui permettre de se trouver un autre emploi avec un autre Employeur.

26.13 A) S'il advenait que l'Employeur construise une nouvelle usine, il prévoit l'emplacement nécessaire pour un terrain de stationnement pour ses employés.

B) L'Employeur collabore pour aider les employés à démarrer leur auto personnelle durant les températures froides, si un mécanicien est disponible au garage.

- 26.14 A) Partout dans cette convention où il est fait mention de "jours ouvrables", ceci signifie les jours où l'Employeur opère sa compagnie à l'exception des samedis, dimanches et congés statutaires.
- B) Une période de cinq (5) minutes avec pose est allouée aux employés à la fin de la première partie de l'équipe et une période de cinq (5) minutes avec pose est allouée aux employés à la fin de l'équipe régulière afin de se laver.

ARTICLE 27. CONDITIONS DE TRAVAIL ET SALAIRES DES
EMPLOYES DE GARAGE.

27.01 L'Employeur s'engage à fournir et à entretenir à ses frais trois (3) paires de salopettes propres par deux (2) semaines pour chaque employé de garage.

27.02 OUTILS :

L'Employeur s'engage à protéger, par une assurance feu, tous les outils appartenant aux employés de garage. Il est entendu que l'Employeur défraie en entier le coût d'une telle assurance.

L'Employeur s'engage de plus à assurer les coffres d'outils contre le vol en tenant compte des restrictions concernant le vol complet d'un coffre. Il est entendu que l'Employeur défraie en entier le coût d'une telle assurance.

ARTICLE 28.ETUDIANTS.

28.01

Les étudiants peuvent être embauchés sur une base continue durant les mois d'été, du premier (1er) mai au trente (30) septembre, et sont régis par les règles de paie établies à la présente. Ils doivent verser comme contributions au Syndicat un montant égal à celui des cotisations syndicales mensuelles, lequel montant est retenu de leur paie. Cependant, aucune autre clause de la présente convention ne s'applique. Ils ne doivent, en aucun cas, entraver les droits d'ancienneté des employés à plein temps. Lors de la remise des retenues syndicales, l'Employeur doit indiquer sur la liste, les noms des personnes employées comme étudiants. La rémunération des étudiants est basée sur le taux régulier de la classification applicable à la convention collective moins vingt-cinq pour cent (25%).

ARTICLE 29.DUREE DE LA CONVENTION.

29.01

Cette convention collective de travail est en vigueur à compter de sa date de signature et se terminera le 30 novembre 1984.

29.02

Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire renégocier les stipulations de cette convention, un avis écrit d'au moins huit (8)

jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants sont prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une convention collective, doit être donné à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.

29.03

Cette convention collective de travail demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée ou jusqu'à l'exercice du droit à la grève ou au lock-out.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 17 IEME JOUR DU
MOIS DE FEVRIER 17 1982.

JACQUES POULIN VULCANISATION LTEE

TEAMSTERS DU QUEBEC,
CHAUFFEURS ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, local 69.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

APPENDICE "A".

LISTE D'ANCIENNETE PAR DEPARTEMENT.

	<u>Jour.</u>	<u>Mois.</u>	<u>Année.</u>
1-. <u>Camionneurs-livreurs.</u>			
1-. Lévis Poulin.	10	11	1975.
2-. Côme Asselin.	23	06	1979.
3-. Charles-Aimé Groleau.	22	10	1980.
4-. Michel Tanguay.	16	03	1981.
5-. Gaëtan Mathieu.	28	09	1981.
2-. <u>Hommes d'entrepôt.</u>			
1-. Adalbert Poulin.	30	04	1971.
2-. Raymond Travers.	12	09	1977.
3-. Marcel Maurice.	31	08	1981.
4-. Simon Maheux.	31	08	1981.
3-. <u>Hors-Route.</u>			
1-. Marc-Yvan Fecteau.	16	08	1977.
2-. Laurier Quirion.	08	05	1981.
4-. <u>Automobiles.</u>			
1-. Guy Fecteau.	10	10	1978.
2-. Patrick Busque.	15	05	1979.
3-. Noël Poulin.	05	05	1981.
4-. Renaud Plante.	22	05	1981.
5-. Claude Fortier.	25	06	1981.
6-. Denis Rodrigue.	08	07	1981.
7-. Alair Lavictoire.	28	07	1981.
8-. Lucien Côté.	29	07	1981.
9-. Roger Maheux.	17	08	1981.
10-. Daniel Couture.	18	08	1981.
11-. Gaëtan Fecteau.	24	08	1981.

LISTE D'ANCIENNETE PAR DEPARTEMENT.

	<u>Jour.</u>	<u>Mois.</u>	<u>Année.</u>
5-. <u>Camions.</u>			
1-. Robert Poulin.	03	05	1971.
2-. Jacques Veilleux.	04	09	1972.
3-. Paul-Denis Veilleux.	06	08	1973.
4-. Claude Roy.	08	11	1973.
5-. Alain Larochelle.	19	06	1975.
6-. Jean-Yves Parent.	24	03	1976.
7-. Richard Larivière.	22	04	1976.
8-. Pierre Labbé.	29	07	1976.
9-. Denis Fortin.	16	06	1977.
10-. Michel Poirier.	02	08	1978.
11-. Robert Drouin.	30	08	1978.
12-. Jean-Louis Loubier.	01	08	1979.
13-. Denis Poulin.	13	08	1979.
14-. Michel Rodrigue.	07	04	1980.
15-. Michel Fortin.	11	08	1980.
16-. Joseph Vachon.	03	06	1981.
17-. Bertrand Veilleux.	08	06	1981.
18-. André Lacasse.	30	06	1981.
19-. René Pomerleau.	06	07	1981.
20-. Guy Bernard.	28	07	1981.
21-. Arthur Veilleux.	30	07	1981.
22-. Daniel Roy.	30	07	1981.
23-. Marc Cliche.	01	09	1981.
24-. Renald Rancourt.	01	09	1981.
25-. Michel Rancourt.	01	09	1981.
26-. Charles-Edouard Poulin.	05	09	1981.
27-. Martin Labonté.	28	09	1981.
6-. <u>Maintenance Usine.</u>			
1-. Denis Pomerleau.	22	01	1979.

LISTE D'ANCIENNETE PAR DEPARTEMENT.

	<u>Jour.</u>	<u>Mois.</u>	<u>Année.</u>
7-. <u>Garage.</u>			
1-. Marcel Morin.	30	04	1979.
2-. Ernest Cloutier.	21	09	1981.
8-. <u>Préparation caoutchouc.</u>			
1-. Denis Roy.	02	10	1965.
2-. Réal Boucher.	10	09	1979.
3-. Jean-Marc Veilleux.	24	08	1981.
9-. <u>Concierge.</u>			
1-. Florian St-Pierre.	05	06	1979.

A P P E N D I C E "B".

C E D U L E D E S H E U R E S D E T R A V A I L .

Tableau exemplaire pour 3 équipes de travail au département automobiles pour une semaine de six (6) jours de travail avec "swing shift".

<u>Tâche.</u>	<u>Lundi.</u>	<u>Mardi.</u>	<u>Mercredi.</u>	<u>Jeudi.</u>	<u>Vendredi.</u>	<u>Samedi.</u>	<u>Heures totales.</u>
Inspection A.	-----	7/5.	7/5.	7/5.	7/5.	7/4.	44
Inspection B.	5/3.	-----	5/3.	5/3.	5/3.	4/1.	44
Buffer A.	7/5.	-----	7/5.	7/5.	7/5.	7/4.	44
Buffer B.	5/3.	5/3.	-----	5/3.	5/3.	4/1.	44
Gomme A.	7/5.	7/5.	-----	7/5.	7/5.	7/4.	44
Gomme B.	5/3.	5/3.	5/3.	-----	5/3.	4/1.	44
Orbitread A.	7/5.	7/5.	7/5.	-----	7/5.	7/4.	44
Orbitread B.	-----	5/3.	5/3.	5/3.	5/3.	4/1.	44
Cuisson A.	7/5.	7/5.	7/5.	7/5.	7/4.	-----	44
Cuisson B.	5/3.	5/3.	5/3.	5/3.	-----	4/1.	44
Swing X.	7/5.I.	7/5.B.	7/5. G.	7/5. O.	-----	7/4. C.	44
Swing Y.	3/7.C.	3/7.C.	3/7. C.	3/7. C.	3/7. C.	-----	44
	7/1.I.	7/1.I.	7/1. I.	7/1. I.	7/12. I.	-----	
Swing Z.	5/3.O.	-----	5/3. B.	5/3. G.	5/3. C.	1/10. C.	44

Notes: 7/5. : de 7 heures à 17 heures = jour.
 5/3. : de 17 heures à 3 heures = nuit.
 3/7. : de 3 heures à 7 heures = nuit et
 7/1. : de 7 heures à 13 heures. jour.

A et B, alternent à chaque semaine.

X, Y, Z, alternent à chaque semaine sur une période de trois (3) semaines.

APPENDICE "B".

CEDULE DES HEURES DE TRAVAIL.

Tableau exemplaire pour équipe de nuit au département automobiles pour une semaine de cinq (5) jours de travail avec absence de "swing shift".

<u>Tâche.</u>	<u>Lundi.</u>	<u>Mardi.</u>	<u>Mercredi.</u>	<u>Jeudi.</u>	<u>Vendredi.</u>	<u>Heures totales.</u>
Inspection A.	7/5.	7/5.	7/5.	7/5.	7/4.	44
Inspection B.	5/3.	5/3.	5/3.	5/3.	4/1.	44
Buffer A.	7/5.	7/5.	7/5.	7/5.	7/4.	44
Buffer B.	5/3.	5/3.	5/3.	5/3.	4/1.	44
Gomme A.	7/5.	7/5.	7/5.	7/5.	7/4.	44
Gomme B.	5/3.	5/3.	5/3.	5/3.	4/1.	44
Orbitread A.	7/5.	7/5.	7/5.	7/5.	7/4.	44
Orbitread B.	5/3.	5/3.	5/3.	5/3.	4/1.	44
Cuisson X.	7/5.	7/5.	7/5.	7/5.	7/4.	44
Cuisson Y.	5/3.	5/3.	5/3.	5/3.	4/1.	44
Cuisson Z	3/1.	3/1.	3/1.	3/1.	1/9.	44
& Divers.						

Notes: 7/5. : de 7 heures à 17 heures. = jour.

5/3. : de 15 heures à 3 heures. = nuit.

3/1. : de 3 heures à 13 heures. = nuit et jour.

A. et B. alternent à chaque semaine.

X, Y, Z, alternent à chaque semaine sur une période de trois (3) semaines.

A P P E N D I C E " C " .

EVALUATION DES SALAIRES EN FONCTION DES TACHES.

<u>Tâches.</u>	<u>Signature.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1982.</u>	<u>1er janv.</u> <u>1983.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1983.</u>	<u>1er janv.</u> <u>1984.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1984.</u>
Camionneur-livreur.	\$6.25	\$6.50	\$6.90	\$7.15	\$7.55	\$ 7.80
Entrepôt.	\$5.00	\$5.25	\$5.65	\$5.90	\$6.30	\$ 6.55
Hors-Route.	\$5.50	\$5.75	\$6.15	\$6.40	\$6.80	\$ 7.05
Automobiles.	\$5.30	\$5.55	\$5.95	\$6.20	\$6.60	\$ 6.85
Camion.	\$5.30	\$5.55	\$5.95	\$6.20	\$6.60	\$ 6.85
Entretien Usine.	\$11.25	\$11.50	\$11.75	\$12.00	\$12.25	\$12.50
Garage mécanicien.	\$9.50	\$9.90	\$10.30	\$10.70	\$11.10	\$11.50
Garage aide.	\$5.70	\$5.95	\$6.35	\$6.60	\$7.00	\$ 7.25
Préparation caoutchouc.	\$5.30	\$5.55	\$5.95	\$6.20	\$6.60	\$ 6.85
Concierge.	\$5.00	\$5.25	\$5.65	\$5.90	\$6.30	\$ 6.55
Embauchage	à	3 mois.	\$0.50 de moins que la tâche.			
3	à	6 mois.	\$0.25 d'augmentation.			
6	à	9 mois.	\$0.25 d'augmentation.			
9	à	12 mois.	Salaire de la tâche.			

A P P E N D I C E " C " .

E C H E L L E D E S S A L A I R E S D E S E M P L O Y E S .

<u>Nom.</u>	<u>* Signature.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1982.</u>	<u>1er janv.</u> <u>1983.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1983.</u>	<u>1er janv.</u> <u>1984.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1984.</u>
<u>Camionneur-livreur.</u>						
L. Poulin.	\$ 6.25	\$ 6.50	\$ 6.90	\$ 7.15	\$ 7.55	\$ 7.80
C. Asselin.	\$ 6.25	\$ 6.50	\$ 6.90	\$ 7.15	\$ 7.55	\$ 7.80
C.A. Groleau.	\$ 6.25	\$ 6.50	\$ 6.90	\$ 7.15	\$ 7.55	\$ 7.80
M. Tanguay.	\$ 6.25	\$ 6.50	\$ 6.90	\$ 7.15	\$ 7.55	\$ 7.80
C. Mathieu.	\$ 6.00	\$ 6.50	\$ 6.90	\$ 7.15	\$ 7.55	\$ 7.80
<u>Entrepôt.</u>						
A. Poulin.	\$ 5.25	\$ 5.50	\$ 5.75	\$ 6.00	\$ 6.30	\$ 6.55
R. Travers.	\$ 5.00	\$ 5.25	\$ 5.65	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.55
M. Maurice.	\$ 4.75	\$ 5.25	\$ 5.65	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.55
S. Maheux.	\$ 4.75	\$ 5.25	\$ 5.65	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.55
<u>Hors-Route.</u>						
M.Y. Fecteau.	\$ 5.85	\$ 6.10	\$ 6.35	\$ 6.60	\$ 6.85	\$ 7.05
L. Quirion.	\$ 5.50	\$ 5.75	\$ 6.15	\$ 6.40	\$ 6.80	\$ 7.05

A P P E N D I C E "C".

ECHELLE DES SALAIRES.

<u>Nom.</u>	<u>Signature.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1982.</u>	<u>1er janv.</u> <u>1983.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1983.</u>	<u>1er janv.</u> <u>1984.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1984.</u>
<u>Automobile.</u>						
G. Fecteau.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
P. Busque.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
N. Poulin.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
R. Plante.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
C. Fortier.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
D. Rodrigue.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
A. Lavictoire.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
L. Côté.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
R. Maheux.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
D. Couture.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
G. Fecteau.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
<u>Camion.</u>						
R. Poulin.	\$ 6.25	\$ 6.35	\$ 6.45	\$ 6.55	\$ 6.70	\$ 6.85
J. Veilleux.	\$ 5.70	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.45	\$ 6.70	\$ 6.85
P.D. Veilleux.	\$ 5.70	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.45	\$ 6.70	\$ 6.85
C. Roy.	\$ 5.50	\$ 5.70	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
A. Larochelle.	\$ 5.50	\$ 5.70	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
J.Y. Parent.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
R. Larivière.	\$ 5.50	\$ 5.70	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85

A P P E N D I C E "C".

E C H E L L E D E S S A L A I R E S .

<u>Nom.</u>	<u>Signature.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1982.</u>	<u>1er janv.</u> <u>1983.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1983.</u>	<u>1er janv.</u> <u>1984.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1984.</u>
<u>Camion.</u>						
P. Labbé.	\$ 5.50	\$ 5.70	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
D. Fortin.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
M. Poirier.	\$ 5.50	\$ 5.70	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
R. Drouin.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
J.L. Loubier.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
D. Poulin.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
M. Rodrigue.	\$ 5.50	\$ 5.70	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
M. Fortin.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
J. Vachon.	\$ 5.50	\$ 5.70	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
B. Veilleux.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
A. Lacasse.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
R.Pomerleau.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
G. Bernard.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
A. Veilleux.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
D. Roy.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
M. Cliche.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
R. Rancourt.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
M. Rancourt.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
C.E. Poulin.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
M.Labonté.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85

A P P E N D I C E "C".

ECHELLE DES SALAIRES.

<u>Nom.</u>	<u>Signature.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1982.</u>	<u>1er janv.</u> <u>1983.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1983.</u>	<u>1er janv.</u> <u>1984.</u>	<u>1er juil.</u> <u>1984.</u>
<u>Entretien Usine.</u>						
D. Pomerleau.	\$ 11.25	\$ 11.50	\$ 11.75	\$ 12.00	\$ 12.25	\$ 12.50
<u>Mécanicien garage.</u>						
E. Cloutier.	\$ 9.25	\$ 9.90	\$ 10.30	\$ 10.70	\$ 11.10	\$ 11.50
<u>Garage Aide.</u>						
M. Morin.	\$ 7.00	\$ 7.25	\$ 7.50	\$ 7.75	\$ 8.00	\$ 8.25
<u>Préparation caoutchouc.</u>						
D. Roy.	\$ 6.35	\$ 6.45	\$ 6.55	\$ 6.65	\$ 6.75	\$ 6.85
R. Boucher.	\$ 5.30	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
J.M.Veilleux.	\$ 5.05	\$ 5.55	\$ 5.95	\$ 6.20	\$ 6.60	\$ 6.85
<u>Concierge.</u>						
F. St-Pierre.	\$ 5.00	\$ 5.25	\$ 5.65	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.55
Embauchage	à	3 mois.	\$ 0.50 de moins que la tâche.			
	3	à 6	\$ 0.25 d'augmentation.			
	6	à 9	\$ 0.25 d'augmentation.			
	9	à 12	Salaire de la tâche.			

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

JACQUES POULIN VULCANISATION LTEE,

et

TEAMSTERS DU QUEBEC, CHAUFFEURS ET OUVRIERS
DE DIVERSES INDUSTRIES LOCAL 69,

Il est entendu entre les parties que:

- 1-. Jacques Poulin Vulcanisation Ltée effectue un paiement rétroactif à tous les employés éligibles pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, depuis le 16 novembre 1981, jusqu'au et incluant le 22 janvier 1982. A partir du 25 janvier 1982, les paies sont calculées aux nouveaux taux stipulés dans la nouvelle convention collective de travail.
- 2-. Le paiement de la rétroactivité est remis aux employés par chèque le 4 février 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à
St-Georges, ce 17 ième jour de février 1982,

JACQUES POULIN VULCANISATION LTEE

PAR: *Robert Lepage**Robert Lepage*TEAMSTERS DU QUEBEC, CHAUFFEURS
ET OUVRIERS DE DIVERSES
INDUSTRIES, local 69,Par: *Luc Côté**Luc Côté*
Claude Roy
Raymond J. Sarrasin

