

Ct-87-05-M-215

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-27652-01
CAS : MD-235-02-87

9249-4

MONTREAL, le 15 mai 1987

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert Levac

DANIEL LALONDE
245, rue St-Jacques, bureau 401
MONTREAL (Québec)
H2Y 1M6

REQUERANT

- et -

UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL
931
5050, rue De Sorel, bureau 12
MONTREAL (Québec)
H4P 1G5

INTIMEE

- et -

JACQUES PLANTE INC.
775, rue du Marché Central
MONTREAL (Québec)
H4N 1K1

MIS-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Le 30 janvier 1987, le requérant
dépose une requête en vertu de l'article 41 du Code du travail demandant
la révocation de l'accréditation accordée à l'intimée le 17 juillet 1984
pour représenter:

"Tous les hommes d'entrepôt, salariés
au sens du Code du travail."

DE:

JACQUES PLANTE INC.
775, rue du Marché Central
Montréal (Québec)
H4N 1K1

17 MAY 15 -9:17

La convention collective se termine
le 31 mars 1987.

L'intimée ne représente plus la
majorité du groupe de salariés pour lequel elle est accréditée.

Par document reçu le 16 mars 1987 et
versé au dossier, l'intimée ne conteste pas la présente requête et
renonce à son droit d'être entendue.

CONSIDERANT les dispositions de la loi et plus
particulièrement celles de l'article
41 du Code du travail;

CONSIDERANT que la requête est déposée dans les
délais impartis au Code du travail;

CONSIDERANT que l'intimée ne possède plus le
caractère représentatif requis par
la loi;

CONSIDERANT que l'intimée ne s'objecte pas à la
présente requête et renonce à son
droit d'être entendue;

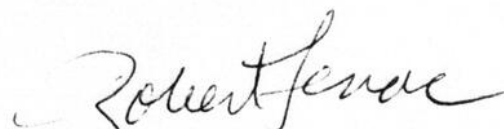
POUR CES MOTIFS, le soussigné

ACCUEILLE la présente requête;

REVOQUE à toutes fins que de droit, l'accréditation
accordée à UNION DES EMPLOYES
DU TRANSPORT LOCAL ET INDUSTRIES
DIVERSES, LOCAL 931, le 17 juillet
1984, pour représenter:

"Tous les hommes d'entrepôt, salariés
au sens du Code du travail."

DE: JACQUES PLANTE INC.
775, rue du Marché Central
Montréal (Québec)
H4N 1K1



Robert Levac
Commissaire général du travail

LD:s1

PROCUREUR DU REQUERANT:

Me H. Laddie Schnaiberg

REPRESENTANT DE L'INTIMEE:

M. Pierre Deschamps



PROJET DE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

JACQUES PLANTE INC.

ET

UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL ET
INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931 (I.B.T.)

défini les limites du mandat du tribunal en demandant à ce dernier de simplement déterminer si la disposition proposée par le syndicat devait être incorporée, telle que rédigée, dans la convention collective.

Le libellé de la disposition proposée par le syndicat et dont l'inclusion dans la convention collective est contestée est le suivant:

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1.	OBJET DE LA CONVENTION But Aucune discrimination	1
2.	UNITE DE NEGOCIATION Aliénation ou transfert d'entreprise Droits de recours	2
3.	DROITS MUTUELS Discipline Grève, fermeture, "lock-out" Ligne de piquet légal	3
4.	DROITS DE L'AGENT D'AFFAIRES	4
5.	SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS A LA SOURCE DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES Devenir membre dès le premier jour Initiation et cotisations Modifications Remise à l'Union des contributions syndicales Contributions syndicales d'employés absents Autorisation des déductions Indemnisation contre réclamation Reçus pour les impôts	5
6.	<u>PERMIS D'ABSENCE</u> Droits de l'Employeur de refuser d'autres requêtes pour permis d'absence Absences pour funérailles Période maximum d'un permis d'absence en dehors de l'unité de négociation Droits d'ancienneté durant le permis d'absence	6
7.	TABLEAU D'AFFICHAGE	8
9.	PROCEDURE DE GRIEF Première étape Arbitre Décision finale de l'arbitre	8
9.	DROIT GENERAL D'ANCIENNETE Classification Règles d'ancienneté Perte des droits d'ancienneté Promotions et affichage	10
10.	REPRESENTANT D'ATELIER Ancienneté des représentants d'atelier Autorité du représentant d'atelier	12
11.	CONGEDIEMENT Paiement sur congédiement Réintégration d'un employé congédié à tort Transport si congédié hors de son terminal	14

12.	EQUIPEMENT Responsabilité conjointe	15
13.	RESPONSABILITE DE L'EMPLOYE Rapport d'accidents	16
14.	CAUTIONNEMENT	17
15.	EXAMEN MEDICAL Temps pour l'examen médical	17
16.	MAINTIEN DES PRIVILEGES	17
17.	MATERIEL HASARDEUX	
18.	FETES PAYEES	18
19.	VACANCES PAYEES	20
20.	HEURES DE TRAVAIL Heures de travail garanties Temps supplémentaire les samedi et dimanche Eligibilité pour temps supplémentaire par classification Allocation de repas pour temps supplémentaire	21
21.	SALAIRES	24
22.	CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL Aucun changement individuel sans le consentement de l'Union Conditions d'emploi contraires à la convention Jours de paie Boni pour les employés/équipes de nuit Période de repos Stagiaire administratif Langage décent Titres, sous-titres pour référence seulement Genre et nombre Représentation à l Cour comme témoin ou juré Avances en cas d'accident du travail Nouvelles opérations Lettre de référence au départ de l'employé Détecteur de mensonges Instructions dans la langue de l'employé Sécurité et santé au travail	25
23.	DUREE DE LA CONVENTION LETTRE D'ENTENTE #1 LETTRE D'ENTENTE #2	29

ARTICLE I: OBJET DE LA CONVENTION

1.01 But

a) Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses employés, de définir d'une façon plus claire, les heures de travail, les salaires et conditions de travail, de pourvoir une méthode amicale de règlement des griefs qui peuvent survenir de temps en temps, de promouvoir l'intérêt mutuel de l'Employeur et de ses employés, de pourvoir aux opérations des affaires de l'Employeur de méthodes qui serviront les intérêts de l'industrie, de l'Employeur et de ses employés.

b) Considérant que le maintien des bons standards de salaires et de conditions de travail dépendent sur les opérations efficaces de l'Employeur, l'Union consent à coopérer avec l'Employeur en tout temps excepté s'il est prévu autrement dans cette convention;

- 1) de maintenir et d'améliorer la qualité des produits;
- 2) d'éviter la perte des produits, du matériel ou de temps;
- 3) d'aider à conserver les lieux de l'Employeur propres et en bon ordre;
- 4) de conserver et protéger la machinerie et l'équipement.

c) Il est reconnu en vertu de cette convention qu'il est de la responsabilité conjointe de l'Employeur et de ses employés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement, pour la promotion des conditions ci-haut mentionnées.

1.02 Aucune discrimination

a) L'Employeur et l'Union s'engagent à ne pas discriminer un employé en vue de son embauchage, sa compensation, ses termes ou conditions de travail, à cause de sa race, sa couleur, sa religion, son origine nationale. Ils s'engagent également à ne pas limiter, ségréguer ou classer les employés de toute manière que ce soit pour priver tout employé d'opportunités d'emplois, à cause de sa race, couleur, religion ou origine nationale. Il ne sera pas considéré comme un acte de discrimination si un employé est renvoyé à cause de son âge, s'il ne peut pas faire son travail propre.

b) L'Employeur et l'Union s'engagent à ne pas discriminer un employé à cause de son adhésion à l'Union ou à cause de sa participation à toute ac-

tivité légale de l'Union en vertu des dispositions de la présente Convention Collective de Travail pourvu qu'il n'intervienne pas en tout temps dans les opérations normales.

ARTICLE 2: UNITE DE NEGOCIATION

2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour ses employés pour lesquels l'Union a été accréditée, c'est-à-dire tous les hommes d'entrepôt, salariés au sens du Code du Travail. Cette reconnaissance devra prévaloir à condition que l'Union demeure accréditée par le Bureau du Commissaire Général du Travail.

2.02 Aliénation ou transfert d'entreprise

a) L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucun certificat émis par le Bureau du Commissaire Général du Travail à l'Union, ni la présente Convention Collective de Travail, ni toute autre procédure en vue de l'obtention d'un certificat, de la conclusion ou de l'exécution de la Convention Collective de Travail actuelle. Sans égard à la division, à la fusion ou changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par le Certificat ou la Convention Collective de Travail actuelle comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'Employeur précédent.

b) Sans préjudice, l'Employeur consent d'aviser l'Union de la vente de son entreprise la journée même que la vente est complétée.

c) Dans le cas de déménagement du siège social, de déménagement et/ou d'addition de place d'affaires, l'Employeur convient d'aviser l'Union de cette situation dans les cinq (5) jours qui précèdent le déménagement ou l'addition.

2.03 Droits de recours

L'Union et/ou l'Employeur devront avoir le droit d'exercer tous les recours que la Convention Collective de Travail actuelle accorde à chacun des employés ou employeurs qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé, soit à l'Union, soit à l'Employeur. Aucune activité syndicale ne sera poursuivie pendant les heures de travail, sauf celles spécifiquement permises par la présente Convention Collective de Travail.

ARTICLE 3: DROITS MUTUELS

3.01 Sujet aux stipulations de cette convention, l'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur d'administrer son plan et de diriger le travail de ses employés, y compris le droit d'engager, de promouvoir, de rétrograder, de suspendre, de congédier pour cause juste, de mettre à pied, d'assigner les équipes et les occupations, de permuter les employés d'un département à l'autre, d'augmenter ou de diminuer la force de travail, de déterminer les produits à être manipulés, traités ou manufacturés, de déterminer la cédule de production et les méthodes, les moyens de production et la manipulation des produits de la compagnie. Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu sur les terrains de l'Employeur durant les heures de travail, excepté tel que spécifiquement entendu en vertu de cette convention.

Si l'Employeur désire bénéficier de son droit de discipliner ou de congédier ses employés pour cause légitime, le fardeau de la preuve devra être la responsabilité de l'Employeur sujet 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.

3.02 L'Employeur consent à ne congédier aucun employé ni à exercer aucune discrimination envers ses employés en raison d'activités syndicales, spécifiquement permises par les dispositions de la présente convention, que ce soit avant, durant ou après les heures de travail, pourvu qu'elles n'interviennent pas en tout temps dans les opérations normales.

3.03 Discipline

L'Union reconnaît les droits de l'Employeur de maintenir l'ordre et la discipline, d'établir, d'altérer les règles et règlements devant être observés par ses employés et devant être compatibles avec les stipulations de cette convention. Un employé passible de suspension ou sur le dossier duquel une mention disciplinaire aura été ajoutée, devra en être averti par écrit. Si l'employé signe ledit avis, cette signature par ailleurs ne signifiera pas qu'il reconnaît l'offense reprochée mais bien qu'il a pris connaissance de l'avis.

Il est entendu que l'Employeur ne pourra pas donner à un employé plus d'une sanction pour une même offense. Toutefois, ce qui est mentionné ci-haut ne pourra pas empêcher l'Employeur d'invoquer des incidents antérieurs pour justifier l'application d'une action disciplinaire sur toute offense subséquente.

L'Employeur remettra au capitaine d'atelier et à l'Union copie de chaque mesure disciplinaire qui sera ajouté au dossier des employés.

Un dossier de discipline ne pourra être retenu contre l'employé plus de dix-huit (18) mois après le versement de la mesure disciplinaire; il en sera de même pour les dossiers d'accidents.

Tout employé qui s'absente trois (3) fois ou plus, sans raison valable, sera passible de mesures disciplinaires très sévères, incluant congédiement.

3.04 Grève, fermeture "lock-out"

Il est convenu que pendant la durée de cette convention, il n'y aura pas de:

1. fermeture "lock-out" par l'Employeur;
2. grève, arrêt de travail, occupation d'usine ou suspension de travail, ralentissement, soit total ou partiel, pour aucune raison par les employés ou par l'Union. Toute grève, occupation d'usine, arrêt ou suspension de travail, ralentissement soit total ou partiel, rendront le ou les employé(s) impliqué(s) passible(s) de renvoi immédiat.

3.05 Ligne de piquet légal

Ne sera pas considéré comme violation de cette convention, ni motif de congédiement ou de mesures disciplinaires, le fait pour un employé de refuser de traverser une ligne de piquet légal de l'Union des Teamsters, de refuser de charger ou de décharger des marchandises à tout point ou terminus directement impliqué dans une grève légale de l'Union des Teamsters.

L'Employeur convient de ne pas imposer de mesures disciplinaires à tout employé qui refuse de traverser une ligne de piquet légal .

ARTICLE 4: DROITS DE L'AGENT D'AFFAIRES

4.01 L'Agent d'Affaires de l'Union sera permis d'entrer sur les lieux de l'Employeur, à durée et fréquence raisonnables, en autant qu'il n'intervienne pas dans les opérations normales.

ARTICLE 5: SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS A LA SOURCE DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES

5.01 Devenir membre dès le premier jour

Toute personne physique travaillant pour le compte de l'Employeur doit, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre de l'Union dès son premier jour de travail.

5.02 Initiation et cotisations

A partir de la première journée effectivement travaillée, l'Employeur convient de déduire, en conformité avec les instructions écrites de l'Union, de la paie de chaque personne physique couverte par la présente Convention, les montants autorisés par la Constitution et/ou Règlements locaux en paiement des cotisations syndicales, droits d'entrée et/ou cotisations spéciales.

5.03 Modifications

L'Employeur convient de plus d'effectuer tout changement dans les montants de déductions ci-haut mentionnés au fur et à mesure qu'il en sera requis par l'Union. L'Union avisera l'Employeur par écrit des montants à déduire trois (3) semaines à l'avance de la date d'entrée en vigueur du changement.

5.04 Remise à l'Union des contributions syndicales

L'Employeur devra faire remise au trésorier de l'Union, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant, des montants ainsi déduits, par chèque payable à l'Union, accompagné de la formule fournie par l'Union à cet effet, mentionnant les noms, par ordre alphabétique, numéros d'assurance sociale, montants déduits et les items pour lesquels lesdits montants ont été déduits. Les formules de mécanographie seront cependant acceptées par l'Union.

5.05 Contributions syndicales d'employés absents

Les contributions syndicales de tout employé absent mais encore mentionné sur la liste au moment où les déductions sont faites, seront déduites de sa première paie régulière suivant son retour au travail. Cependant, si un employé est en vacances durant la semaine où les déductions sont faites, lesdites déductions devront alors être faites de sa paie de vacances. Toutefois, l'Union peut donner d'autres instructions dans certains cas d'absence prolongée.

5.06 Autorisation des déductions

a) L'Employeur exigera de tout employé actuel, nouveau, réengagé, couvert par cette convention, qu'il signe, dès son premier jour d'emploi, une carte de membre de l'Union. Lesdites cartes seront envoyées au bureau de l'Union dans les trente (30) jours suivants. L'Union fournira, sur demande, des formules à cet effet.

b) L'Employeur qui ne se conformera pas à cette clause sera tenu responsable desdites déductions et tel montant devra être remis à l'Union conformément à la clause 5.04.

5.07 Indemnisation contre réclamation

L'Union indemnifiera et innocentera l'Employeur de toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité qui pourrait émaner de ou en vertu du geste posé par l'Employeur en faisant les déductions prévues aux clauses 5.01, 5.02, 5.03, 5.04, 5.05 et 5.06. Toutefois, l'Union ne sera pas tenue d'indemniser ou d'innocenter l'Employeur si celui-ci ne respecte pas les dispositions de la clause 5.06.

5.08 Reçus pour les impôts

L'Employeur consent à indiquer, lors de la remise à ses employés des formules d'impôt provincial et fédéral, les montants des cotisations syndicales versés à l'Union, là où il est possible de procéder en ce sens.

ARTICLE 6: PERMIS D'ABSENCE

6.01 a) Les délégués et les officiers de l'Union pourront, à leurs propres frais, jusqu'à concurrence de un (1) par atelier syndical en même temps, s'absenter de leur travail pour assister à des assemblées de l'Union, pourvu que dans une période minimum de sept (7) jours de calendrier, un avis écrit ait été envoyé par l'Union à l'Employeur l'informant de ladite absence, afin de lui permettre de faire les ajustements nécessaires dans ses cédules. Le nombre maximum de jours de congé permis en vertu de cette clause devra être de sept (7) jours consécutifs de calendrier. Cependant, durant la période de négociations pour le renouvellement de cette convention, il est convenu qu'après que l'avis original de sept (7) jours aura été donné à l'Employeur, l'Union pourra, si nécessaire, envoyer un avis pour une période moindre pour l'employé membre du comité de négociation, en autant que cette période soit d'un minimum de quarante-huit (48) heures.

B) Dans l'éventualité où l'Union désire les services d'un de ses membres pour en faire un agent d'affaires, l'employé choisi aura droit à un permis d'absence, sans solde, pour la durée de la présente Convention Collective de Travail et conservera les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.

6.02 . Droits de l'Employeur de refuser d'autres requêtes pour permis d'absence

L'Employeur ne devra pas être obligé d'accorder des permis d'absence, excepté ceux tels que prévus dans le présent contrat et le refus d'accorder lesdits permis d'absence ne devra pas être sujet à la procédure de grief. Tout permis d'absence accordé par l'Employeur doit être par écrit.

6.03 . Absences pour funérailles

a) Dans l'éventualité du décès de son épouse, d'un enfant, l'employé a droit à une absence, sans perte de salaire, de cinq (5) jours complets de travail. Par un accord entre l'Employeur et l'employé, cette absence peut être prolongée jusqu'à sept (7) jours de travail, les deux (2) jours supplémentaires étant sans solde.

b) Dans l'éventualité du décès d'un frère, d'une soeur, d'une mère, d'un père, l'employé aura droit à une période maximum de trois (3) jours complets d'absence avec paie.

Dans l'éventualité du décès du beau-père ou de la belle-mère, l'employé aura droit à une période maximum d'un jour (1) complet, c'est-à-dire le jour des funérailles

c) Pour avoir droit à ces congés funéraires le salarié doit:

1. avoir complété sa période d'approbation;
2. être payé pour les jours ouvrables seulement qui tombent pendant le congé de deuil;
3. le congé cesse à minuit le jour des funérailles.

d) Afin de bénéficier des permis d'absence énumérés dans l'article 6.03, si l'Employeur le demande et qu'il est possible de le faire, l'employé devra fournir une preuve de décès.

e) Un employé aura droit à trois (3) semaines additionnelles d'absence, sans solde, si les funérailles du parent décédé ont lieu en dehors de l'Amérique du Nord.

6.04 Période maximum d'un permis d'absence en dehors de l'unité de négociation

- a) Si un employé accepte une promotion en dehors de l'unité de négociation, il perdra ses droits d'ancienneté automatiquement après une période de quarante-cinq (45) jours et tous les autres droits qui lui seraient accordés en vertu de cette entente et il devra résigner de l'Union.
- b) Cependant, durant cette période de quarante-cinq (45) jours, l'employé continuera à payer ses contributions syndicales qui cesseront si une fois ses quarante-cinq (45) jours complétés, il ne retourne pas dans l'unité de négociation.
- c) La clause précitée s'appliquera une fois par employé, par poste.

6.05 Droits d'ancienneté durant le permis d'absence

Il est mutuellement entendu que la période de temps durant laquelle un employé sera en permis d'absence autorisée devra être incluse au complet dans ses droits d'ancienneté, sauf dans le cas d'un permis d'absence pour agent d'affaires tel que prévu à l'article 6.01.

ARTICLE 7 - TABLEAU D'AFFICHAGE

7.01 L'Employeur consent à permettre l'affichage d'avis d'assemblées de l'Union sur le tableau d'affichage de la Compagnie qui devra être placé dans un endroit bien en vue du personnel et disponible pour tous les employés.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEF

- 8.01 A) Toute différence d'interprétation ou violation de l'une quelconque des stipulations de cette convention par l'Employeur ou tout employé couvert par cette convention, devra être considérée comme un grief, à condition que ledit grief soit soumis par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de l'incident causant le grief.
- B) Lorsqu'un grief est présenté, il doit contenir un énoncé de la nature du grief, et en spécifier la ou les clauses non respectées.
 - C) Un employé qui se croit injustement congédié, devra soumettre son grief par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables de la décision de l'Employeur.

8.02 Première étape

Le ou les employé(s) concerné(s) ou le représentant d'atelier soumettront le grief par écrit à l'Employeur ou ses représentants dont la réponse écrite devra être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables. Copie de ladite réponse devra être remise au plaignant et à l'Union.

8.03

Deuxième étape

a) A défaut d'une réponse satisfaisante, le grief sera soumis à l'arbitrage dans les vingt et un (21) jours de calendrier selon la procédure légale normale, telle que spécifiée au Code du Travail, soit du Québec.

On convient que seules les circonstances et les faits contenus dans la version écrite originale du grief et ceux contenus dans la réponse écrite de l'Employeur devront être soumis pour considération à l'arbitrage.

b) La procédure telle que décrite ci-haut sera de rigueur à moins de consentement mutuel des parties donné par écrit.

c) Les délais pour la soumission d'un grief seront de rigueur et aucun grief ne pourra être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les détails prévus à l'article 8.01.

8.04

Arbitre

a) A moins qu'il y ait entente sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant la soumission à l'arbitrage, l'arbitre devra être désigné par le Ministre du Travail, en accord avec le mode fourni par le Code du Travail de la province de Québec.

b) L'arbitre qui entend le grief doit obligatoirement rendre et faire parvenir aux parties sa décision dans les trente (30) jours suivant la dernière audition.

c) Les parties assument leurs propres frais et dépenses ainsi que les frais et dépenses de son ou ses représentants et témoins, mais les frais de l'arbitre seront assumés par la partie contre qui la décision est rendue.

8.05

Décision finale de l'arbitre

Les décisions de l'arbitre sont finales et exécutoires et lient les parties; cependant, l'arbitre est soumis, pour rendre sa décision, aux dispositions de la présente convention et n'a aucun droit d'amender, de changer, modifier ou ajouter toute clause ou article à la présente convention ou rendre toute décision contraire ou incompatible avec ses dispositions.

8.06

Il est convenu que, à leur discrétion, l'Employeur et/ou l'Union a ou ont le droit de recourir à la procédure de grief qui précède.

8.07

Si, pendant la durée de cette convention, le gouvernement provincial ou fédéral consent à absorber les honoraires et/ou frais d'un arbitre, il est

mutuellement entendu que tels paiements seraient demandés au gouvernement.

8.08 Lorsqu'une décision arbitrale comportera un remboursement, ce dernier devra être fait lors de la paie qui suit la réception de la décision finale.

ARTICLE 9 - DROIT GENERAL D'ANCIENNETE

9.01 Classification

Hommes d'entrepôts.

9.02 Règles d'ancienneté

- a) Le but des règles d'ancienneté est d'établir une politique régissant les mises à pied, les rappels, les promotions et la distribution du travail parmi les employés ci-haut mentionnés.
- b) Dans la distribution du travail, on donnera à l'employé le plus ancien qui est le plus qualifié, la préférence quant au travail le plus rémunérateur connu à première vue, dans sa classification; cependant, cela ne lui donne pas le droit de choisir le travail à être exécuté.
- c) Mise à pied et rappel

Dans les cas de mise à pied, le dernier employé embauché devra être le premier à être mis à pied et le dernier employé mis à pied sera le premier à être rappelé au travail, en autant qu'il possède les qualifications pour exécuter le travail requis.

Avant de procéder à une mise à pied, l'Employeur devra aviser les employés impliqués au moins deux (2) jours ouvrables avant la date effective de ladite mise à pied. Toutefois, si ladite mise à pied résulte du retour au travail d'un employé absent pour cause de maladie ou accident, l'avis sera alors d'une (1) journée seulement.

Advenant que l'Employeur ne soit pas capable de donner tel avertissement pour une raison de force majeure, il n'y aura aucune pénalité contre la Compagnie.

9.03 Perte des droits d'ancienneté

L'ancienneté de tout employé assujetti à cette convention devra cesser pour les raisons suivantes:

- a) séparation volontaire;
- b) congédiement pour cause;

c) manque de travail ou mise à pied pour plus de trois (3) mois, dans le cas d'un employé ayant moins d'un an d'ancienneté; pour plus de six (6) mois, dans le cas d'un employé ayant un (1) an d'ancienneté ou plus;

d) dans l'éventualité du rappel d'un employé mis à pied, l'Employeur devra lui donner un avis de rappel par télégramme ou par lettre recommandée, envoyé à la dernière adresse connue de l'employé. Après livraison dudit avis de rappel à ladite adresse, l'employé doit notifier son Employeur de son intention de retourner au travail. Si l'employé a été mis à pied pour une période de plus de trente (30) jours, il notifiera son Employeur dans les quarante-huit (48) heures de travail suivantes de son intention de retourner au travail et il aura droit à cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter au travail, y compris les quarante-huit (48) heures d'avis.

e) si la période de mise à pied est moindre que trente (30) jours, l'employé aura un (1) jour de travail, suivant la réception de l'avis de rappel, pour informer son Employeur de son intention et un (1) jour de travail additionnel pour se rapporter au travail. Dans l'éventualité où l'employé fait défaut de répondre audit avis de rappel, il devra être considéré comme ayant volontairement fait cession de ses droits, excepté s'il a été empêché de répondre pour des raisons hors de contrôle et le fardeau de la preuve dans de tels cas sera sa responsabilité.

f) tout employé qui aura complété sa période de probation et qui sera absent du travail pour cause de maladie ou blessure résultant de son travail et dont la réclamation sera reconnue par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, gardera son ancienneté jusqu'à ce que la commission le déclare apte à retourner au travail. Cependant, si la blessure ou la maladie n'est pas le résultat de son travail, l'ancienneté de l'employé devra cesser à la fin d'une période de deux (2) ans d'absence.

g) si un employé ne respecte pas les conditions de son permis d'absence, il sera congédié, sans recours.

9.04 A) Tous les nouveaux employés devront être considérés à l'essai pour une période de cent vingt (120) jours consécutifs de calendrier à partir de la date de leur emploi. Durant la période d'essai, l'Employeur devra avoir le seul droit discrétionnaire de congédier le salarié, le suspendre, etc, et aucun grief ne peut être présenté par le salarié impliqué.

9.04 B) Les employés en période de probation n'ont pas droit au paiement des fêtes statutaires.

9.05 Si une compagnie en relations contractuelles avec l'Union, Local 931 des Teamsters, achète une compagnie aussi en relations contractuelles avec ledit Local, l'ancienneté des employés des deux (2) compagnies s'intercallera.

L'article 9.05 est valide en autant qu'il ne vient pas en contradiction avec l'article 2.01.

9.06 Promotions et affichage

Dans les cas de promotions, à l'intérieur des cadres de l'unité de négociation, l'Employeur considérera l'employé sénior le plus qualifié parmi ceux qui auront fait application. A cet effet, l'Employeur affichera un avis pendant cinq (5) jours ouvrables et seuls les employés qui auront posé leurs signatures seront éligibles à ladite promotion.

Pour fins d'application, le mot qualifié dans cette convention signifie un employé qui a accompli, ou qui accomplit, à la satisfaction de l'Employeur, un travail couvert par les définitions de cette convention selon l'article 9.01.

ARTICLE 10: REPRESENTANT D'ATELIER

10.01 A) L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de nommer un représentant d'atelier pour représenter les employés. Dans certains cas, si elle le juge nécessaire, l'Union pourra nommer un assistant dont le rôle sera de remplacer le représentant d'atelier lorsqu'absent.

B) Si l'Employeur a plus d'un terminal, l'Union pourra nommer un représentant par terminal.

C) L'Union informera l'Employeur par lettre recommandée du nom de son représentant d'atelier et de son assistant et de tout changement subséquent qui pourrait être fait en indiquant le nom du ou des remplaçants.

D) L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître comme représentant d'atelier tout employé de moins de deux (2) ans de service continu avec l'Employeur.

E) Il est convenu que les fonctions du représentant d'atelier ne devront en aucun cas entrer en conflit avec ses responsabilités en tant qu'employé vis-à-vis son Employeur et l'on exigera de lui la même quantité et qualité de travail que celles des autres employés. Le représentant d'atelier a le droit de discuter les griefs avec l'Employeur durant les heures de travail lorsque nécessaire pourvu que le temps requis soit raisonnable.

10.02 Les parties ont pris connaissance de la décision rendue par l'arbitre, Me Harvey Frumkin, et attachée aux présentes comme Lettre d'Entente #3, et déclarent qu'ils acceptent telle décision.

10.03 Autorité du représentant d'atelier

L'autorité des représentants d'atelier sera limitée à et n'excèdera pas l'exercice des fonctions et activités suivantes:

1. La fonction principale du représentant d'atelier est de voir à l'application de la Convention Collective de Travail. Ceci comprend les enquêtes et présentations des griefs, discussions de ceux-ci, soit verbales ou écrites, vérifications des cartes de temps et dossiers des employés se rapportant à la discipline s'il y a grief.

Il est entendu que tout employé aura droit d'exiger la présence de son capitaine d'atelier lorsqu'il sera requis de se présenter devant son Employeur pour des raisons d'ordre disciplinaire.

2. Transmission de tels messages et informations provenant de l'agent d'affaires de l'atelier et autorisés par ce dernier, pourvu que tels messages et informations aient été condensés par écrit ou, sinon, à moins qu'ils ne soient du domaine de la routine, qu'ils n'impliquent ni arrêt de travail, ni ralentissement, ni refus de manipuler la marchandise, ni aucune autre ingérence dans le commerce ou l'entreprise de l'Employeur.

3. Les représentants d'atelier n'ont aucune autorité pour décréter une grève, ni aucune autre action causant une interruption dans le commerce ou l'entreprise de l'Employeur. L'Employeur a autorité pour imposer des mesures disciplinaires appropriées y compris le congédiement, dans l'éventualité où un représentant d'atelier déclencherait une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail.

4. Le représentant d'atelier impliqué dans la discussion d'un grief ne subira aucune perte de salaire, pour le temps nécessaire pour discuter des griefs avec l'Employeur. Si d'autres rencontres sont nécessaires entre l'Employeur et le représentant d'atelier, ceux-ci établiront ensemble les modalités de ces rencontres.

Il est entendu qu'un capitaine d'atelier ne pourra présenter un grief sous prétexte qu'une pièce de travail ne lui a pas été confiée en conséquence de l'exercice de ses fonctions comme représentant d'atelier.

10.04 L'Employeur devra notifier, par écrit, à l'Union au moins soixante-douze (72) heures avant toute suspension ou congédiement, de tout représentant d'atelier, à moins que ce soit pour cause.

ARTICLE 11: CONGEDIEMENT

11.01 Païement sur congédiement

Tout employé congédié doit recevoir en totalité tous les salaires qui lui sont dus par l'Employeur, y compris la paie de vacances gagnée s'il y en a, dès que possible, dans les sept (7) jours ouvrables de la date de son congédiement.

11.02 Tout grief basé sur une réclamation de congédiement injuste soumis dans la période prescrite à l'article 8.01 ne devra pas causer de préjudice par l'acceptation subséquente par l'employé faisant le grief de sa feuille de cessation d'emploi et/ou de sa paie de rupture.

11.03 Réintégration d'un employé congédié à tort

a) Tout employé trouvé par arbitrage d'avoir été congédié injustement devra être réintégré dans ses fonctions suivant la décision de l'arbitre avec ou sans compensation rétroactive ou autres dommages selon la décision de l'arbitre.

b) L'arbitre aura le droit dans un cas disciplinaire de maintenir la décision de l'Employeur dans les cas de congédiement, d'annuler le congédiement pour une suspension, s'il juge que le congédiement a été trop sévère. Dans les cas de suspension, l'arbitre aura le droit, s'il le juge à propos, que la durée de la suspension a été trop sévère, de la réduire à une suspension moindre ou de l'annuler.

11.04 Transport si congédié hors de son terminal

Tout employé congédié alors qu'il est à l'extérieur de son terminal devra être retourné à son terminal, s'il le désire, mais sans avoir droit à toute compensation pour dépenses ou paie à partir du temps de son congédiement.

ARTICLE 12: EQUIPEMENT

12.01 Responsabilité conjointe

Il est à l'avantage mutuel de l'Employeur et des employés de n'opérer que des véhicules qui sont en condition sûre d'opération et munis d'appareils de sécurité requis par la Loi.

12.02 A) Il est du devoir de l'employé de rapporter promptement par écrit à la compagnie toutes les déficiences de l'équipement. Pour ce faire, l'Employeur instituera un système de rapport où il n'en existe pas présentement. Il incombe à la compagnie de maintenir tous les véhicules en bon état de marche et de sécurité selon les dispositions prévues aux règlements du Ministère des Transports et Communications. La responsabilité de toutes les décisions en ce qui concerne l'état de roulement des véhicules reposera sur les décisions du représentant de la compagnie.

B) Il est de l'entière responsabilité de l'employé de rapporter sans délai toutes déficiences de son équipement sur les formules fournies à cet effet, en trois (3) copies. Un employé qui négligerait de rapporter une déficence sur son équipement au moment de la remise à la fin de la journée pourrait être passible de mesures disciplinaires très sévères.

12.03 Sans préjudice, tout employé sera tenu d'exécuter les ordres donnés par son Employeur sauf pour des ordres illégaux.

ARTICLE 13: RESPONSABILITE DE L'EMPLOYE

13.01 Rapport d'accidents

Tout employé impliqué dans tout accident devra immédiatement rapporter ledit accident et toute blessure physique s'y rapportant. Ledit employé, immédiatement après avoir terminé sa journée de travail devra rédiger un rapport d'accident par écrit sur des formules fournies par l'Employeur et devra fournir et indiquer les noms et adresses de tous les témoins disponibles de l'accident. Le temps passé à faire son rapport sera rémunéré à temps simple. Si l'employeur est obligé de se rendre à quelque autre bureau pour rédiger son rapport d'accident, il devra alors être payé pour tout le temps nécessaire. L'omission de se conformer à cette prévision devra rendre l'employé sujet à des mesures disciplinaires de la part de l'Employeur.

13.02 Dans les cas de maladie, l'employé devra avoir avisé l'Employeur au moment de son absence et établir la preuve de sa maladie à l'aide d'un certificat médical fourni au moment de son retour au travail, si requis.

13.03 A) Il est de la responsabilité de l'employé pour faciliter l'application de la convention, de tenir l'Employeur et l'Union informés de son numéro de téléphone et adresse et de tenir ceux-ci informés de tout changement sous peine de perdre tout recours dû à ce manque de sa part. Un avis en ce sens sera affiché en même temps que la liste d'ancienneté pendant les trente (30) jours après la signature de la convention.

B) Il est également de la responsabilité de l'employé de donner à l'Employeur un préavis avant son retour au travail, lorsqu'il a été absent pour maladie ou autre et ce, de façon à permettre à celui-ci de l'affecter à du travail le matin à son retour. Si l'employé désire retourner au travail dans la même semaine, qu'il a été absent, il doit donner un préavis d'un jour. Dans tous les autres cas, un préavis de vingt-quatre (24) heures est requis (un jour de travail complet).

ARTICLE 14: Cautionnements

14.01 Quand la Compagnie juge bon de cautionner un employé, ce sera la responsabilité de l'employé de remplir sur demande les formules nécessaires et ce sera la responsabilité de la Compagnie pour aussi longtemps que requis par la Compagnie, d'obtenir et de maintenir ce cautionnement aux taux établis par la Compagnie d'assurance de l'Employeur sans aucun déboursé par l'employé.

ARTICLE 15 - EXAMEN MEDICAL

15.01 L'Employeur aura le droit d'exiger de ses employés de se soumettre à des examens médicaux aux frais de l'Employeur. L'employé devra se conformer à une telle requête promptement. Le résultat de l'examen médical devra être communiqué à l'employé. Si l'Union croit, dans son opinion, que le résultat d'un tel examen médical est cause d'injustice à l'employé, l'Union aura le droit de faire réexaminer l'employé aux frais de l'Union, par son propre médecin, ou si le médecin est choisi par l'employé, les frais seront aux dépens de celui-ci.

15.02 Temps pour l'examen médical

L'Employeur se réserve le droit de fixer des heures de rendez-vous pour examen médical durant l'équipe normale de travail de l'employé et ce, sans perte de salaire pour tout le temps passé audit examen.

15.03 Tout employé qui a subi des blessures physiques pendant son travail, devra être payé à son taux horaire régulier pour tout le temps dépensé à visiter un médecin, durant le jour même de l'accident jusqu'à concurrence de sa garantie quotidienne, à condition que ledit employé ne soit pas payé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec pour le jour pendant lequel l'accident s'est produit.

ARTICLE 16 - MAINTIEN DES PRIVILEGES

16.01 Tout employé bénéficiant 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 salaire plus élevés que ceux mentionnés dans ce contrat ne subira pas de diminution à cause de la signature de cette convention.

16.02 Tout autre privilège d'une nature habituelle, tel que: - permis de maladie, permis d'absence spécial, autres permis d'absence, etc, donné volontairement par l'Employeur, devra être maintenu à l'exception des privilèges conditionnels donnés à un, quelques ou tous les employés.

ARTICLE 17 - MATERIEL HASARDEUX

17.01 L'Employeur devra fournir à ses employés tout l'équipement de sécurité nécessaire se rattachant aux différentes fonctions qu'ils devront remplir.

ARTICLE 18 - FÊTES PAYEES

18.01 A) Les fêtes suivantes seront considérées comme étant des fêtes chômées et payées:

- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Lundi de Pâques
- le Jour de la Reine Victoria
- le jour de la Saint-Jean-Baptiste
- le jour du Canada (1er Juillet)
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de Grâces
- le jour de Noël
- le lendemain du jour de Noël
- l'anniversaire de naissance de l'employé.

La deuxième année de la convention collective, la Compagnie accordera la veille de l'anniversaire de naissance de l'employé régulier comme congé chômé et payé.

B) L'employé devra donner à l'Employeur un préavis d'une semaine avant la veille de son anniversaire de naissance. De plus, il est convenu que lorsque l'anniversaire d'un employé tombe entre le 15 avril et le 15 août, l'employé ne pourra pas prendre ses deux (2) jours consécutifs dans ladite période; toutefois, il pourra, après entente avec son Employeur, soit reporter ses deux (2) jours de congé en dehors de ladite période de façon à ce qu'ils soient consécutifs, ou prendre ses deux (2) jours séparément de façon à ce qu'il puisse prendre sa fête anniversaire dans la période où elle tombe et reporter la veille de son anniversaire dans une autre période en dehors du 15 avril au 15 août.

18.02 Tous les employés assujettis à cette convention devront recevoir plein paiement pour ladite fête sur leur taux horaire normal, même s'ils ne travaillent pas, quelle que soit la journée de la semaine où ladite fête tombe.

Un employé qui est absent pour une période excédant trois (3) mois pour n'importe quelle raison, perdra son droit aux congés chômés.

- 18.03 Tous les employés requis de se rapporter au travail lors desdites fêtes devront être rémunérés temps double pour un minimum de quatre (4) heures en plus de son paiement normal pour ladite fête. Tout travail en plus de la journée régulière de travail où lesdites fêtes tombent, devra être payé temps double en surplus dudit paiement régulier pour la fête tel que mentionné ci-haut.
- 18.04 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 à être prise le vendredi qui précède, ou toute(s) autre(s) journée(s) en conformité avec l'entente prise au préalable entre l'employeur et l'employé.
- 18.05 Les nouveaux employés n'auront pas droit au paiement desdites fêtes tombant durant leur dite période de probation de cent vingt (120) jours.
- 18.06 Aucun paiement ne sera fait pour les fêtes ci-haut mentionnées si l'employé est absent soit le jour normal de travail précédant ou le jour normal suivant ladite fête, sauf pour force majeure. La preuve incombera à l'employé.
- 18.07 Cependant, si durant la durée de ce contrat le gouvernement provincial publiait un décret qui rendait cette clause désavantageuse à l'employé, l'Employeur en coopération avec l'Union, s'engage à redresser ce tort.

ARTICLE 19: VACANCES PAYEES

- 19.01 Un employé ayant moins d'un (1) an de service le 1er mai de l'année en cours, a droit à des vacances d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) du total de ses gains durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- 19.02 Un employé qui aura complété un (1) an de service continu le 1er mai de l'année en cours, aura droit à deux (2) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) du total de ses gains durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- 19.03 Un employé qui aura complété quatre (4) ans de service continu le 1er mai de l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente six pourcent (6%) du total de ses gains durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- 19.04 Un employé qui aura complété huit (8) ans de service continu le 1er mai de l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente huit pourcent (8%) du total de ses gains durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- 19.05 Le choix de la période de vacances devra être accordé et basé sur l'ancienneté et chaque employé aura le droit de prendre au maximum deux (2) semaines de vacances entre le 1er juin et le 31 août de chaque année. L'Employeur préparera la cédule de vacances et déterminera le nombre d'employés qui prendront leurs vacances à chaque semaine. Les vacances additionnelles seront prises selon l'ancienneté, entre le 1er septembre et le 31 mai de chaque année. Cependant, seulement un employé pourra prendre ses vacances dans une même période.

19.06 La cédule de vacances devra être affichée pas plus tard que le 1er avril afin de permettre aux employés le temps 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 enlevée et tout employé n'ayant pas choisi ses vacances durant cette période devra être assigné à la période qui restera disponible.

19.07 A la fin de leur emploi, volontaire ou pour cause, les employés qui auront et se seront conformés aux exigences de cet article, devront avoir droit à quatre, six, et huit pour cent (4%, 6% et 8%) du total de leurs gains gagnés depuis leurs dernières vacances dépendant de la durée de service de l'employé.

19.08 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 de vacances.

ARTICLE 20: HEURES DE TRAVAIL

20.01 Heures de travail garanties

La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures garanties, du lundi au vendredi inclusivement; toutefois, aux fins de procéder au calcul des heures garanties de ladite semaine, les heures travaillées en temps supplémentaire sont incluses. Il est entendu que si un employé est appelé au travail le lundi matin, quelle que soit la semaine, il sera garanti le nombre minimum d'heures stipulé ci-haut. Si toutefois un employé commence à travailler un jour autre que le lundi, dans de telles circonstances, il sera payé pour le nombre actuel d'heures qu'il aura travaillées, mais avec le minimum de ce jour, ci-après stipulé.

20.02 A) Si un employé commence à travailler un jour autre que le lundi pour raison de force majeure, la balance de la semaine normale de travail garantie lui sera accordée.

20.02 B) Lorsqu'un employé est requis de se présenter au travail après avoir complété sa semaine de travail garantie, il bénéficiera d'un minimum de rappel de quatre (4) heures payées comme base de présence au travail.

20.03 La semaine normale de travail sera divisée en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, du lundi au vendredi inclusivement et l'heure du début se situera entre 5h00 a.m. et 9h00 a.m. pour se terminer entre 14h00 et 18h00, selon l'heure où l'employé aura commencé son travail, avec une (1) heure pour dîner qui devra être prise entre 11h00 a.m. et 13h00, selon une cédule préparée par l'Employeur, le tout sauf s'il y a entente mutuelle entre l'Employeur et ses employés et sauf dans les cas d'urgence.

20.04 A) Tout employé requis de demeurer au travail après avoir complété sa journée normale de travail de huit (8) heures, devra être rémunéré temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les premières cinq (5) heures de temps double (2) pour toute heure additionnelle. Il est de plus convenu qu'un employé qui commence à travailler avant 5h00 a.m., sera rémunéré temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour chaque heure travaillée avant 5h00 a.m.

B) Lorsqu'il y a du travail à temps supplémentaire à être effectué, à moins de raison extraordinaire, l'Employeur devra en aviser ses employés au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$) avant la fin de leur équipe normale.

20.05 A) Sans tenir compte du contenu du présent contrat, si un employé permanent qui avait été mis à pied est demandé de travailler temporairement, il sera payé pour un minimum de quatre (4) heures pour chaque jour où il aura travaillé, y compris les lundis. Les employés temporaires qui travailleront plus de trente (30) heures dans une semaine, du lundi au vendredi, seront payés le salaire minimum garanti aux employés réguliers.

B) Tout employé qui est mis à pied aura le droit de travailler avant que la main-d'oeuvre extérieure soit engagée. Le capitaine d'atelier aura le droit de vérifier, à savoir si les employés mis à pied ont été demandés avant la main-d'oeuvre extérieure.

20.06 Temps supplémentaire les samedi et dimanche

a) Il est convenu que tout travail fait le samedi par tout employé, sera rémunéré à temps et demi (1½) pour les premiers huit (8) heures et à temps double (2) pour chaque heure additionnelle.

b) Il est aussi convenu qu'un employé qui travaillera le dimanche sera payé temps double (2) pour les premiers (8) heures et temps triple (3) pour chaque heure additionnelle.

c) Un employé requis de faire du temps supplémentaire le samedi, recevra un minimum de quatre (4) heures consécutives. Un employé requis de faire du temps supplémentaire le dimanche, recevra un minimum de six (6) heures consécutives. Cela ne s'applique pas à l'équipe de nuit qui commence son chiffre (shift) normal le dimanche.

20.07 Eligibilité pour temps supplémentaire par classification

a) Il est entendu que dans la distribution du travail supplémentaire, l'ancienneté prévaut à l'intérieur des classifications parmi les employés disponibles et qualifiés sur place.

Toutefois, un employé auquel un travail aura été attribué faisant partie de sa journée régulière de travail, devra finir ledit travail déjà commencé. Cependant, si un employé junior est disponible, un employé sénior pourra demander à être remplacé pour effectuer ledit temps supplémentaire.

b) En conformité avec le paragraphe précédent, il est mutuellement entendu que le travail du samedi, la saison du vin et les jours de fête, un tableau sera affiché afin que les employés qui désirent travailler le samedi, la saison du vin et les jours de fête, puisse y mettre leurs noms. Si les noms apparaissant sur le tableau ne sont pas suffisants, l'Employeur pourra obliger les employés ayant moins d'ancienneté à travailler le samedi, la saison du vin et les jours de fête.

c) En conformité avec le paragraphe a) ci-haut, les parties conviennent de se qui suit: -
l'Employeur affichera le lundi de chaque semaine, une liste pour chaque jour de la semaine de travail à venir, afin que les employés désirant faire du temps supplémentaire puissent y inscrire leurs noms. Il est convenu que chaque employé qui aura inscrit son nom pour se rendre volontaire à faire du temps supplémentaire, ne pourra pas rayer son nom de ladite liste, à moins de raisons majeures. Si le

nombre de personnes inscrites sur la liste n'est pas suffisant, l'Employeur devra procéder en accord avec les paragraphes a) et b) ci-haut.

20.08 Allocation de repas pour temps supplémentaire

Lorsqu'un employé accomplit du travail en temps supplémentaire pour une période excédant trois (3) heures à la fin de sa journée normale de travail, il aura droit à une allocation de trois dollars et cinquante (\$3.50) à titre d'allocation de repas.

ARTICLE 21 - SALAIRES

21.01 Les taux de salaire suivants s'appliqueront:

a) Salariés nouvellement engagés

\$6.00 de l'heure majorés de 50 cents de l'heure à chaque trois mois jusqu'à un minimum de \$10.59 de l'heure.

b) Salariés en place

- (1) tout salarié permanent à la signature de la présente convention et qui gagne moins que \$8.00 de l'heure sera payé \$8.00 de l'heure et tel taux sera majoré de 50 cents de l'heure chaque trois (3) mois jusqu'à un minimum de \$10.59 de l'heure, dès la signature de la présente convention.
- (2) Tout salarié permanent, à la signature de la présente convention et qui gagne \$8.00 de l'heure sera rémunéré \$8.50 de l'heure et tel taux horaire sera majoré de 50 cents à chaque trois (3) mois jusqu'à \$10.59 minimum de l'heure, dès la signature de la présente convention.

21.02 Une fois que le temps supplémentaire est terminé, l'employé devra avoir droit à une période de repos de huit (8) heures consécutives, mais tout employé aura l'option de retourner au travail à moins de son huit (8) heures, si requis par l'Employeur, à son taux normal de salaire.

ARTICLE 22 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 22.01 Tous les employés assujettis à cette convention devront être payés le taux de salaire régulier à partir du temps qu'ils se rapportent au travail sur les lieux de l'Employeur, à sa demande, jusqu'à ce qu'ils terminent leur journée de travail quand ils poinçonnent.
- 22.02 Les employés, individuellement, ne devront pas être forcés de lever des poids de plus de cent une (101) livres.
- 22.03 Temps pour vote
L'Employeur devra appliquer les lois applicables lors des jours de vote pour les employés qui sont éligibles. L'Employeur peut demander preuve d'éligibilité et l'employé doit la fournir.
- 22.04 Tout employé qui est absent pour deux (2) jours consécutifs ou pour trois (3) jours de travail dans le même mois, sans bonne raison ou sans avoir obtenu la permission de l'Employeur, devra à l'option de l'Employeur, être considéré comme ayant quitté lui-même le service de la Compagnie.
- 22.05 Le gérant et/ou contremaître a le droit de faire le même travail qu'il a fait à date.
- 22.06 Nullité d'une clause particulière
Cette convention collective de travail ne sera pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.
Toute disposition de cette convention collective qui est ou qui devient en contradiction avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, des décrets-lois ou des décrets de tout organisme du gouvernement provincial, fédéral ou municipal ayant juridiction en pareille affaire et lorsque la loi prend préséance, sera automatiquement nulle et sans effet. Dans de telles circonstances, la ou les clauses affectée(s) devra(ont) être modifiée(s) en conformité avec les dispositions desdites lois.

22.07 Aucun changement individuel sans le consentement de l'Union

a) Tout changement dans le contenu de cette convention, futur, oral ou écrit, intervenu entre l'Employeur et un membre individuel ou groupe d'employés, devra être considéré comme étant nul à moins que lesdits changements aient été approuvés par le Président de l'Union, par écrit.

b) Advenant la violation de cette clause, l'Union pourra recourir à la procédure de grief sans être limitée par les délais prévus à l'article 8.01. Toutefois, dès la connaissance de faits par l'Union, les délais prévus à l'article 8.01 prendront effet.

22.08 Conditions d'emploi contraires à la convention

Il est mutuellement entendu que toute condition d'emploi ou autres, lors de l'engagement d'un employé couvert par cette convention collective, contraires aux stipulations de cette convention collective de travail, deviendront nulles et non avenues en vertu des présentes.

22.09 Jours de paie

Si un employé est payé le vendredi, ledit paiement devra être fait en argent plutôt que par chèque.

22.10 Boni pour les employés/équipes de nuit

Tout employé qui travaille sur une équipe de nuit doit recevoir une prime de vingt-cinq cents (25¢) l'heure.

22.11 Sujet à ce qui suit, l'Employeur convient de maintenir ses opérations actuelles incluant le droit d'utiliser un ou plusieurs sous-contractants pour faire les livraisons et il est entendu que l'Employeur n'a pas de chauffeurs et n'est pas obligé d'en engager pour la durée de la présente convention.

22.12 Période de repos

Chaque employé aura droit à une période de quinze (15) minutes de repos le matin et quinze (15) minutes l'après-midi, mais seulement un employé à la fois.

22.13 Stagiaire administratif

Il sera permis à l'Employeur d'utiliser un stagiaire dans le but de l'entraîner pour un poste administratif à un poste de l'unité de négociation, pour une durée de quatre-vingt-dix (90) jours, en autant qu'aucun employé régulier ne soit mis à pied à cause de ce stagiaire. L'Employeur avisera alors l'Union du nom de ce stagiaire et du début de son stage. Il est convenu que l'utilisation de cette clause n'a pas l'intention d'y avoir un stagiaire de façon permanente et à cet effet, un seul stagiaire à la fois pourra être utilisé en vertu des dispositions de ce paragraphe.

22.14 Langage décent

- a) L'Employeur et les employés dans leurs relations avec l'un et l'autre et avec les clients et le public, devront employer un langage poli et décent en tout temps.
- b) Les parties conviennent de collaborer pour rectifier rapidement toute situation où l'usage de langage impoli serait porté à leur attention.

22.15 Titres, sous-titres pour référence seulement

Tous les titres et sous-titres de cette présente Convention Collective de Travail ne sont que pour référence seulement et ne doivent pas affecter son interprétation.

22.16 Genre et nombre

Dans cette présente convention, le singulier devra être considéré comme le pluriel et vice-versa, le masculin pourra être considéré comme étant le féminin ou neutre ou vice-versa, dépendamment des exigences du contexte.

22.17 Représentation à la Cour comme témoin ou juré

- a) Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- b) Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, devra se rapporter au travail le plus tôt possible et ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.
- c) Tout employé qui sera appelé à la demande de l'Employeur à se présenter à la Cour pour une cause concernant son Employeur sera payé pour toute perte de temps qu'il aura subie.

22. 18 Avances en cas d'accident du travail

Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler dû à un accident de travail et que l'Employeur ne conteste pas la validité de l'incapacité, l'Employeur avancera audit employé les bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il recevra de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail jusqu'au premier chèque reçu par l'employé de ladite Commission. Dans de tels cas, l'employé devra signer la formule MF-30 de la Commission et devra aussi rembourser l'Employeur pour toutes les sommes qui lui auront été avancées et l'Employeur cessera de lui accorder lesdites avances.

Advenant que la Commission refuse la réclamation de l'employé, les montants avancés par l'Employeur doivent être remboursés par l'employé et l'Employeur a le droit de se faire payer en déduisant le montant dû de la paie de vacances de l'employé.

22. 19 Nouvelles opérations

Dans le cas où un nouveau genre d'opération ou tout nouveau genre d'équipement qui n'existe pas au moment de la signature de la convention et qui est mis en vigueur pendant la durée de la présente, il est mutuellement entendu que les parties se rencontreront pour négocier les conditions de travail et de salaires touchant ce nouvel équipement ou ces nouvelles opérations et à défaut d'entente, le tout sera soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent l'application de nouveaux genres d'opérations ou d'équipements dont la décision sera finale et obligatoire. Durant les négociations ou l'arbitrage, les conditions de travail et le taux de salaire établis par l'Employeur s'appliqueront.

22. 20 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.

22. 21 Détecteur de mensonges

L'Employeur ne devra pas obliger un employé ou applicant pour un emploi à passer un test polygraphique ou toute autre forme de détecteur de mensonges à moins que l'employé soit consentant.

22. 22 Instructions dans la langue de l'employé

Toute instruction donnée à un employé par son Employeur, soit écrite ou verbale, devra être donnée dans la langue d'origine de l'employé (français ou anglais). L'application de cette clause ne touche pas l'utilisation des formules régulières de l'Employeur dans la marche de ses opérations.

22.23

Sécurité et santé au travail

- a) L'Employeur convient de fournir annuellement à chacun de ses employés, dans la première semaine du mois de novembre de chaque année, une paire de bottines de sécurité.
- b) Il est convenu que le port desdites bottines de sécurité est obligatoire à moins qu'un employé puisse fournir un certificat médical attestant qu'il lui est impossible de porter de telles bottines de sécurité.
- c) Sujet au paragraphe b), un employé qui se présente au travail sans ses bottines de sécurité, sera retourné chez lui, sans compensation, tant et aussi longtemps qu'il ne se conformera pas à cette obligation. De plus, advenant que ce refus excèderait trois (3) jours, l'employé sera considéré comme ayant volontairement quitté le service de l'Employeur.
- d) Tout nouvel employé est requis de porter des bottines de sécurité, sous peine de renvoi; toutefois, lorsque l'employé a complété une (1) année de service, l'employeur s'engage à lui fournir, dans la première semaine du mois de novembre qui suit, une paire de bottines de sécurité en conformité avec le paragraphe a).
- e) L'Employeur convient de fournir à ses propres frais et à chacun de ses employés, tout l'équipement nécessaire afin d'assurer leur santé et leur sécurité au travail et ce, dans l'accomplissement de leurs fonctions.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 Cette convention prend effet à partir du
1er Avril 1985 pour se terminer le 31 Mars 1987.

23.02 Si l'une ou l'autre des parties désire terminer ou amender les stipulations de cette convention, un avis écrit d'une telle intention devra être donné par lettre recommandée ou certifiée à l'autre partie conformément au Code du Travail du Québec.

22.03 Cette convention devra demeurer en force jusqu'à ce qu'un renouvellement ait été négocié ou que les procédures aient été complétées telles que prescrites par le Code du Travail du Québec.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont
signé à Montréal , ce 19 jour de AVRIL

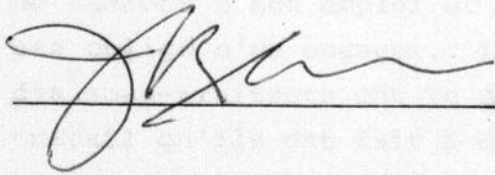
1985.

JACQUES PLANTE INC.

UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931 (I.B.T.)

PAR:

PAR:





LETTRE D'ENTENTE #1

ENTRE: JACQUES PLANTE INC.
ET : UNION DES EMPLOYES DE TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931 (I.B.T.)

L'Employeur déclare qu'il n'a pas de chauffeurs de camions à son emploi et les parties conviennent qu'il n'est pas obligé d'en engager. Les chauffeurs qui sont à l'emploi des sous-traitants ont le droit de continuer de faire le même travail qu'ils ont fait à date pour l'Employeur, c'est-à-dire, charger et décharger le camion, transporter la marchandise, ranger la marchandise dans le camion et remplir, en général, les mêmes tâches qu'auparavant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
à Montréal, ce 19 jour de AVRIL 1985.

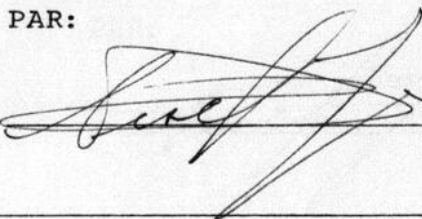
JACQUES PLANTE INC.

PAR:



UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931 (I.B.T.)

PAR:



LETTRE D'ENTENTE #2

ENTRE: JACQUES PLANTE INC.

ET : UNION DES EMPLOYES DE TRANSPORT
LOCAL & INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931 (I.B.T.)

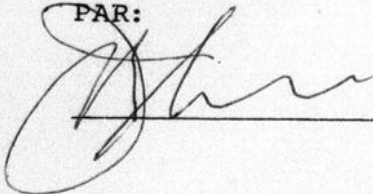
Les parties aux-présentes conviennent qu'au lieu de recevoir un montant pour rétroactivité, tous les salariés recevront un montant forfaitaire de CINQ CENTS (\$500.00) DOLLARS, et en retour, ceux-ci renoncent à tout paiement de rétroactivité autrement dû en vertu de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
à Montréal, ce 19 jour de AVRIL 1985.


JACQUES PLANTE INC.

UNION DES EMPLOYES DU
TRANSPORT LOCAL ET INDUSTRIES
DIVERSES, local 931 (I.B.T.)

PAR:



PAR:



PARTIES EN CAUSE:

JACQUES PLANTE INC.
775, rue du Marché central
Montréal, Québec
H4N 1K1

désigné ci-après sous le nom de:

"LA COMPAGNIE"

ET:

UNION DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
TEAMSTERS LOCAL 931
5050, rue de Sorel
Bureau 12
Montréal, Québec
H4P 1G5

désignée ci-après sous le nom de:

"LE SYNDICAT"

OBJET: Différend ayant trait aux
dispositions à inclure
dans la convention
collective

DESTINATAIRES: Jacques Plante Inc.
a/s Me Susan Orenstein-Little
2015, rue Peel
Bureau 300
Montréal, Québec
H3A 1T8

Union des employés du transport
local et industries diverses, Teamsters
local 931
5050, rue de Sorel
Bureau 12
Montréal, Québec
H4P 1G5

À l'attention de M. Pierre Deschamps

Dans le présent cas, le tribunal puise sa juridiction d'une entente expresse intervenue entre les parties en vertu de laquelle celles-ci lui ont spécifiquement confié le mandat de décider si l'une des dispositions proposées par le syndicat devait être incluse dans la convention collective, telle que rédigée. À ce sujet, les parties ont clairement défini les limites du mandat du tribunal en demandant à ce dernier de simplement déterminer si la disposition proposée par le syndicat devait être incorporée, telle que rédigée, dans la convention collective.

Le libellé de la disposition proposée par le syndicat et dont l'inclusion dans la convention collective est contestée est le suivant:

"10.02 Ancienneté des représentants d'atelier

Les représentants d'atelier seront considérés comme étant les employés les plus seniors (anciens) seulement dans les cas suivants: - mise à pied, rappel au travail, distribution quotidienne du travail. Cela ne lui donne pas le droit de refuser ou de choisir le travail."

Le tribunal désire immédiatement affirmer qu'il considère que la détermination qu'il est appelé à effectuer dans le cadre du mandat dont il est saisi implique que celle-ci est laissée à son entière discrétion et doit revêtir un caractère raisonnable à la lumière de la situation des parties.

La compagnie exploite une entreprise de distribution de fruits et légumes et dessert un nombre restreint de clients dans la région de Québec. L'unité de négociation est formée de deux (2) employés seulement et ceux-ci appartiennent à l'unique catégorie d'emploi envisagée à la convention collective, soit celle d'homme d'entrepôt.

Dans la pratique, jusqu'à maintenant, l'un des deux employés s'est acquitté de tâches reliées principalement au chargement des fruits et légumes. Il est au service de la compagnie depuis environ trente-trois (33) mois. L'autre employé, qui est à l'emploi de la compagnie depuis plus de douze (12) ans, effectue le même travail en plus de faire directement affaires avec les clients et fournisseurs de la compagnie. À ce sujet, l'employé le plus ancien négocie et confirme les prix d'achat et de vente de la marchandise, se renseigne au sujet des fournitures requises pour satisfaire à la demande des clients et voit à les obtenir et effectue d'autres tâches de nature similaire que l'employé le plus jeune n'est pas en mesure d'accomplir. De fait, il convient de noter qu'à venir jusqu'il y a trois (3) ans, la compagnie n'avait qu'un seul employé à son service, en l'occurrence, l'employé le plus ancien.

On a expliqué au tribunal que le plus jeune des deux employés qui formeraient l'unité de négociation avait été choisi d'un commun accord capitaine d'atelier pour les fins de la convention collective. La compagnie craignait donc que si la disposition citée précédemment était appliquée en cas de mise à pied il s'ensuivrait, dans la pratique, qu'elle serait privée du droit de recourir à une mise à pied advenant une importante réduction du volume de travail. De plus, la compagnie estime que la disposition s'avère injuste et inéquitable lorsqu'on évalue son utilité d'un point de vue pratique dans le contexte de ses activités, telles que décrites.


Le tribunal doit sans hésitation se rallier au point de vue de la compagnie dans le présent cas. De fait, de son avis, la disposition s'avère tout simplement inappropriée compte tenu des activités de la compagnie et de l'unité de négociation. Une disposition du genre de celle qui est contenue à l'article 10.02 se retrouve fréquemment dans les conventions collectives et vise à permettre aux membres de l'unité de négociation de toujours être représentés par un délégué syndical, même à la suite d'une mise à pied. De fait, les intérêts des membres de l'unité de négociation sont protégés pour ce qui est de leur droit d'être représentés dans la mesure où la présence d'un délégué syndical est assurée en ce sens. Pour ce faire, on isole le délégué syndical en cas de mise à pied en lui conférant une super-ancienneté.

Dans le présent cas, il est clair que dans la mesure où l'unité de négociation ne comporte que deux (2) membres, une disposition du genre ne saurait tendre à un tel but et, par conséquent, n'aurait aucune raison d'être dans la pratique si ce n'est de faire échec à la plus grande ancienneté de l'employé n'étant pas capitaine d'atelier. La disposition ne ferait que favoriser l'un des employés sans aucune finalité. Pour cette raison, le tribunal estime que son adoption dans le présent cas serait malvenue.

Même si ce facteur revêt un caractère moins impératif que les raisons énoncées par le tribunal précédemment, il demeure que l'employé le plus ancien est capable de travailler de façon autonome, sans l'aide de personne, et d'accomplir une foule de tâches que l'autre employé n'est pas en mesure d'exécuter. On a expliqué que la compagnie ne pouvait opérer seulement avec le plus jeune employé. Ainsi, si elle devait réduire ses effectifs d'un (1) employé en se conformant aux exigences de l'article 10.02, tel que rédigé, il lui faudrait alors cesser ses activités. En d'autres termes, elle ne pourrait jamais dans la pratique recourir à une mise à pied, même advenant une réduction importante du volume du travail. Dans la mesure où la disposition ne vise pas de finalité réelle dans le présent contexte, le tribunal ne voit aucune raison valable de l'inclure dans la convention collective.

Pour les motifs énoncés précédemment, le tribunal conclut que l'article 10.02, tel que proposé, ne devrait pas être inclus dans la convention collective devant être signée par les parties.

MONTREAL, le 2 avril 1985.



M^e HARVEY FRUMKIN - ARBITRE