

No.

22313-02

NOM

*Conteúdo Intercedido*

12-002

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
INTERVENUE CE 31 JOUR DE Juillet 1981

81 400 - 4  
PAR MESSAGEUR

ENTRE:

CONTENANTS INTERCITE INC., corps politique.  
dûment constitué en vertu des lois de la province  
de Québec et ayant sa principale place d'affaires  
au Boul. de la Gabelle, St-Etienne des Grès, Québec.

ci-après appelée; "La Compagnie"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET:

UNION DES EBOUEURS DU QUEBEC, Association profes-  
sionnelle légalement constituée en vertu de la Loi  
des Syndicats Professionnels conjointement avec le  
BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC., ayant son siège  
social au 7705 est boul. Gouin, Montréal, Pro-  
vince de Québec, H1E 2A2.

ci-après appelée: "L'Union"

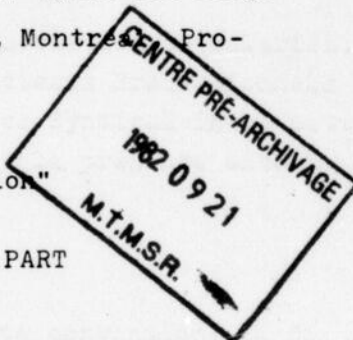
PARTIE DE DEUXIEME PART

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes conviennent comme suit:

PAR MESSAGEUR

81 DEC - 3 10 28



81 DEC 17 11 18

1.01 Les buts et les intentions des parties à cette convention sont de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre les salariés et la Compagnie et de permettre les négociations collectives méthodiques et d'exposer la convention fondamentale couvrant les taux de rémunération, salaires, heures de travail et les conditions d'emploi qui doivent être observées par les parties aux présentes. Il est entendu par cette convention qu'il est du devoir de la Compagnie et de ses salariés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces buts et intentions. Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale, municipale, présente ou future, un arrêté en conseil, un décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra nulle et sans effet, sans invalider pour autant les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE - 2 - ETAT DES PARTIES CONTRACTANTES

2.01 La partie de première part est une Compagnie légalement constituée et incorporée en vertu des Lois de la Province de Québec.

2.02 La partie de deuxième part est une Association de salariés, incorporée en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels conjointement avec le Bureau de Service Syndical Inc., cette partie a été dûment autorisée à signer la présente entente à une assemblée de ses membres.

ARTICLE - 3 - RECONNAISSANCE

3.01 Pour la durée et pour les fins de cette convention, la Compagnie reconnaît l'Association comme l'unique agent négociateur de tous les salariés dans les limites de cette convention. Les salariés représentés ainsi par l'Association forment un groupe négociateur et les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ce groupe.

3.02 Le terme "salarié" en usage dans la présente convention s'applique à tous les salariés de la Compagnie excepté les contre-maitres et les employés de bureau et ceux exclus par le Code du Travail.

ARTICLE - 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 L'Association reconnaît que les fonctions suivantes sont considérées comme exclusives à la direction de la Compagnie:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés;
- b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied et/ou congédier les salariés;
- c) mettre en vigueur des règlements de sécurité et disciplinaire et suspendre, démettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux salariés;
- d) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
- e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les cédules de production et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations;
- f) le tout sujet au droit de tout salarié de poser un grief de la manière et dans la mesure mentionnées dans cette convention.

ARTICLE - 5 - SECURITE SYNDICALE - DEDUCTION DES COTISATIONS

5.01 Tous les salariés couverts par cette convention devront, dès la signature de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi continu, autoriser la Compagnie à déduire sur leur paie la cotisation syndicale et ce d'une façon irrévocable pour la durée de la convention.

5.02

Les nouveaux salariés devront, comme condition de leur emploi continu, dès leur embauchage, payer la cotisation syndicale, devenir et demeurer membres en règle de l'Association après avoir complété la période de probation et autoriser la Compagnie à déduire sur leur paie l'initiation de quinze dollars (\$15.00) et la cotisation syndicale de douze dollars (\$12.00) par mois la première année de la convention, de treize dollars (\$13.00) la deuxième année de la convention et de quatorze dollars (\$14.00) la troisième année de la convention et ce d'une façon irrévocable pour la durée de la convention.

5.03

Sur demande de l'Association accréditée et ce d'une façon irrévocable pour la durée de la présente convention, la Compagnie s'engage à faire parvenir mensuellement de la façon stipulée plus bas, les sommes perçues comme initiations et cotisations:

- a) Un chèque à l'ordre du Bureau de Service Syndicale Inc. (B.S.S.), posté à ses bureaux au 7705 est, boulevard Gouin, Montréal, H1E 2A2, avant le quinze (15) du mois suivant le mois pour lequel les déductions ont été faites, représentant quinze (\$15.00) dollars d'initiation pour tous les nouveaux salariés et dix dollars (\$10.00) de cotisation par mois par membre pour la première année de la convention collective de travail la deuxième année de la convention sera de onze dollars (\$11.00) par mois, la troisième année de la convention sera de douze dollars (\$12.00) par mois ou tout autre montant additionnel désigné par l'Association. Tel chèque doit être accompagné d'une liste indiquant les noms des nouveaux salariés, le montant de l'initiation et de la cotisation, les noms des salariés qui ont quittés ou ont été congédiés et les noms des cotisants indiquant clairement le total des initiations et cotisations pour lesquels les déductions ont été faites.
- b) Un autre chèque fait à l'ordre de l'Association représentant deux dollars (\$2.00) de cotisation par mois par membre ou tout autre montant additionnel désigné par l'Association sera remis au Trésorier de l'association

avant le quinze (15) du mois suivant le mois pour lequel les déductions ont été faites accompagné d'une copie de la liste remise au B.S.S.

c) La cotisation étant mensuelle, si pour des fins de comptabilité, la Compagnie désire l'enlever d'une façon hebdomadaire, ceci est permis mais tout salarié ayant travaillé une (1) semaine et plus dans un mois doit payer sa cotisation en totalité pour le mois, de même tout salarié qui quitte la Compagnie ou est congédié le 7 ou après le 7 du mois, doit payer la cotisation entière pour le mois courant. De plus, tout nouveau salarié doit payer sa cotisation tel que prévu à l'article 5.03 a), dès sa première paie, et payer son droit d'entrée de quinze dollars (\$15.00) après avoir terminé sa période de probation.

5.04 La Compagnie s'engage à faire parvenir les cotisations et les initiations conformément au contrat de service intervenu entre le Bureau de Service Syndical Inc. et l'Association.

#### ARTICLE - 6 - OFFICIERS DE L'ASSOCIATION

6.01 L'Association convient de fournir par écrit promptement à la Compagnie les noms des officiers élus et tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de la Compagnie.

#### ARTICLE - 7 - FETES STATUTAIRES

7.01 Tous les salariés couverts par la présente convention ayant complété leur période de probation tel que stipulé à l'article 9.02; en autant qu'ils se rapportent au travail le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le jour pour lequel la fête est chomée et en plus le jour auquel la cueillette a été reportée et la journée de la fête si requis de travailler par la Compagnie, auront droit au nombre de fêtes chomées et payées tel que mentionné plus bas:

ST-JEAN BAPTISTE  
FETE DU TRAVAIL  
JOUR DE L'AN  
JOUR DE L'ACTION DE GRACES  
JOUR DE NOEL  
CONFEDERATION  
PLUS DEUX (2) JOURNEES FLOTTANTES AU CHOIX DE L'EMPLOYER AVEC  
L'ACCORD DE L'EMPLOYEUR.

- 7.02 Les salariés, excepté ceux qui normalement travaillent le dimanche ou les jours de fêtes, appelés à travailler l'un de ces jours de fêtes chômées, recevront leur salaire à temps et demi pour toutes les heures travaillées plus l'allocation prévue pour une telle fête; cependant jamais moins de quatre heures (4) à temps et demi ne seront payées aux salariés appelés à travailler les jours de fêtes.

ARTICLE - 8 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

- 8.01 Les parties conviennent de se rencontrer une fois par mois, soit la troisième semaine de chaque mois, pour discuter de tout problème qui pourrait devenir ou entraîner un grief. A ces assemblées, le comité de l'Association apportera toutes suggestions qu'il convient pour améliorer les conditions des salariés tout autant que les améliorations qui pourraient faire économiser la Compagnie sans toutefois que ce soit au détriment des salariés de la Compagnie. Les parties conviennent de fournir réciproquement un agenda écrit vingt-quatre (24) heures avant la rencontre.
- 8.02 Tout grief qu'un salarié désire soulever avec la Compagnie sera soulevé par écrit, avec le représentant de l'Association. La Compagnie pourra refuser de discuter toute question ou tout grief qui ne sera pas présenté(e) au surintendant dans les deux (2) jours ouvrables de la naissance de tel grief. Le représentant de la Compagnie aura quatre (4) jours ouvrables pour rendre une décision.

- 8.03 Si la question n'est pas réglée à la satisfaction des parties, le comité de l'Association peut soumettre le cas par écrit à la direction de la Compagnie et, dans le cas où le grief serait présenté par la Compagnie, la Compagnie elle-même transmettra son grief par écrit au comité de l'Association. Les deux parties tenteront d'en venir à une entente dans les quatre (4) jours ouvrables.
- 8.04 A défaut de ce faire, le comité de l'Association aura recours au B.S.S. (Bureau de Service Syndical Inc.) qui tentera l'impossible pour en venir à une solution dans les dix (10) jours de la présentation de ce grief par la Compagnie au représentant du B.S.S. ou par le Bureau du B.S.S. à la direction de la Compagnie. Toutes les décisions qui seront prises entre les représentants du B.S.S., de l'Association et la direction de la Compagnie et qui constituent des règlements de griefs seront finales et lieront les deux parties.
- 8.05 Cependant, à ce stage, si les parties ne peuvent s'entendre, le grief peut être soumis à un arbitre impartial et cela dans les cinq (5) jours, tel arbitre devant être choisi pendant cette période de cinq (5) jours par les parties en cause. Au cas où les parties ne pourraient s'entendre pendant cette période sur le choix d'un arbitre, la nomination du Ministre du Travail sera finale. L'arbitre impartial choisi ou nommé par le Ministre aura sept (7) jours pour entendre les parties et sept (7) autres jours pour rendre sa décision; telle décision sera finale et liera les deux parties qui en acceptant d'avance les conséquences.
- 8.06 Il est convenu que les honoraires, dépenses de l'arbitre impartial, seront payés conjointement et également par la Compagnie et le B.S.S. Tel arbitre devra fixer ses honoraires à l'avance.
- 8.07 L'arbitre impartial ne pourra d'aucune façon et en aucun temps changer ou amender une ou plusieurs clauses de cette convention. Il devra rendre une décision sur le grief qui lui sera présenté.

ANNEXE - 9 - ANCIENNETÉ

- 9.01 L'ancienneté est la durée de service continu du salarié à l'emploi de la Compagnie à compter de la signature de la convention collective.
- 9.02 L'ancienneté sera établie après une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables continus à l'emploi de la Compagnie et comptera de la date d'embauchage.
- 9.03 L'ancienneté est appliquée sur une base de fonctions ou métiers et d'après les listes d'ancienneté que la Compagnie s'engage à afficher dès la mise en vigueur de la présente convention pour le bénéfice de tous les salariés. Pour fins d'application de l'ancienneté, l'on considère les fonctions ou métiers tels qu'ils apparaissent aux Appendices faisant partie intégrante de la présente.
- 9.04 Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
  - b) s'il est congédié pour cause;
  - c) s'il est absent de son travail plus de trois (3) jours ouvrables continus sans donner d'avis au moins une (1) heure avant le début de la journée de travail;
  - d) s'il est mis à pied pour une période de plus de six (6) mois excepté les salariés ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté laquelle période sera portée à douze (12) mois.
- 9.05 Un salarié qui à la suite d'une mise à pied, fait défaut de revenir au travail dans les deux (2) jours de la réception d'un avis de rappel donné par la Compagnie, par poste recommandée, sera privé de son tour d'appel.
- 9.06 Dans un cas d'urgence, la Compagnie rappellera les salariés par ordre d'ancienneté, par téléphone ou de toute autre manière appropriée.

9.07 Dans les cas de promotion d'une fonction couverte par la présente convention et dans les cas de baisse de position, de mise à pied, d'embauchage ou de réembauchage, la Compagnie choisira parmi les candidats qu'elle jugera compétents en tenant compte de l'ancienneté.

9.08 Conformément à l'article 9.03 de la présente convention, la Compagnie s'engage à fournir dès la signature de la convention, une liste indiquant l'ancienneté de chaque salarié et cette liste sera mise à date tous les ans. Copie de cette liste sera transmise à l'Association et affichée au lieu de travail.

ARTICLE - 10 - MISES A PIED ET REEMBAUCHAGES

10.01 Dans le cas d'une réduction du nombre de salariés à cause d'un manque de travail, les salariés en période de probation seront les premiers considérés, à moins d'un salarié spécialisé.

10.02 Dans les cas de mises à pied et réembauchages, les facteurs suivants seront considérés: la durée de service continu (ancienneté) pour la Compagnie et les qualifications du salarié. Si les qualifications sont jugées satisfaisantes par les parties, la durée de service ou ancienneté sera le facteur déterminant.

10.03 Les membres du comité de l'association bénéficieront d'une considération préférentielle en ce qui concerne l'ancienneté en cas de mises à pied, en autant qu'ils pourront accomplir efficacement le travail qui leur est demandé.

10.04 Dans le cas de réembauchages, les salariés rappelés les premiers seront ceux qui jouissent d'une plus grande ancienneté ou sujet à qualification.

10.05 Nonobstant les dispositions de l'article 10.02 qui précède, la Compagnie peut garder ou réembaucher des salariés en raison du travail fait antérieurement pour lequel des qualifications spéciales sont exigées.

10.06 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ultérieure.

10.07 Dans tous les cas d'application d'ancienneté, le salarié qui croit avoir été lésé pourra recourir à la procédure de grief pour faire apprécier sa réclamation. En obtenant gain de cause, il aura droit au réajustement découlant du règlement de son grief.

#### ARTICLE - 11 - PRUDENCE

11.01 Les parties à cette convention s'efforceront de maintenir un niveau élevé de prudence afin de diminuer, autant que possible les accidents industriels.

11.02 Comité de sécurité:

Les parties conviennent d'établir un comité de sécurité composé de deux (2) représentants patronaux et deux (2) représentants syndicaux. Ce comité se rencontrera périodiquement dans le but de faire rapport de toutes mesures préventives et d'apporter toutes corrections qui pourraient éventuellement diminuer les accidents industriels.

#### ARTICLE - 12 - VACANCES PAYEES

12.01 Les salariés ayant moins d'un (1) an de service pour la Compagnie auront droit à une (1) journée de vacance payée par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables de travail.

12.02 Les salariés, qui au 1er janvier de l'année ont complété une (1) année de service pour la Compagnie, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 1er janvier de ladite année.

12.03 Les salariés, qui au 1er janvier de l'année ont complété six (6) années de service pour la Compagnie, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 1er janvier de ladite année.

12.04 La période régulière de vacance sera fixée par la Compagnie pour chaque salarié individuellement selon son ancienneté mais devrait, de toute façon l'être entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année. Le salarié concerné devra être avisé au moins trente (30) jours à l'avance de la période fixée par la Compagnie pour ses vacances.

Les salariés ayant droit à trois semaines de vacances payées prendront deux (2) semaines consécutives. La troisième (3e) sera prise par entente mutuelle entre la Compagnie et le salarié concerné.

12.05 Le salarié qui quitte le service de la Compagnie avant la période régulière de vacances recevra le pourcentage selon 12.02, 12.03 de la rémunération totale entre le 1er janvier de l'année précédente et la date de son départ. Si un ou plusieurs jours de fêtes statutaires chômées et payées coïncidaient avec les vacances payées d'un salarié, ces fêtes seront payées en surplus tel que prévu à l'article 7.

ARTICLE - 13 - CONGES SOCIAUX

- 13.01 Tout salarié ayant un (1) an de service ou plus avec la Compagnie, aura droit aux congés payés suivants:
- a) trois (3) jours lors de son mariage;
  - b) trois (3) jours lors du décès de son conjoint, père, mère, un de ses enfants, beaux-parents, frère et soeur;
  - c) un (1) jour lors de la naissance d'un de ses enfants ou à la sortie de la mère de l'hôpital;
  - d) un (1) jour lors du mariage d'un de ses enfants.
- 13.02 Les congés spéciaux mentionnés plus haut excepté 13.01 a), ne seront payés que si le salarié est supposé travailler cette journée-là et assiste aux funérailles ou au mariage; de plus, ces jours ne s'ajouteront pas aux vacances payées.

ARTICLE - 14 - DISCIPLINE

- 14.01 L'Association reconnaît le droit de la Compagnie de discipliner ses salariés pour manquement aux règlements de la Compagnie qui font partie intégrante de cette convention. Voir Appendice "c".

Rien dans cette convention ne doit affecter le droit de la Compagnie de renvoyer un salarié pour cause valable. Toutefois, sans renoncer à ce droit, la Compagnie s'engage à considérer toute représentation faite par le comité de l'Association quand ce dernier croit que la Compagnie a agit trop sévèrement.

ARTICLE - 15 - AVIS D'AFFICHAGE

- 15.01 Les avis que l'Association désire afficher pourront l'être lorsque signés par le Président de l'Association et approuvés par le représentant de la Compagnie. La Compagnie s'engage à fournir les endroits convenables à cet effet. Ces avis ne devront cependant pas être libelleux ni injurieux envers l'Association, les salariés ou la Compagnie.

ARTICLE - 16 - REPRESENTATION

- 16.01 La Compagnie accepte d'accorder une permission d'absence avec paie aux salariés élus par l'Association pour assister au congrès du B.S.S. une fois (1) l'an; telle permission ne devant pas excéder quatre (4) jours ouvrables. Cette permission d'absence est valable pour un maximum de deux (2) salariés et ces derniers devront aviser la Compagnie au moins deux (2) semaines avant le départ de tel délégués pour ladite convention.

ARTICLE - 17 - CONDITIONS SYNDICALES DE TRAVAIL

- 17.01 Il est loisible à la Compagnie de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaires et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes pour les salariés souffrant de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge. Il devra en pareil cas, y avoir entente entre la Compagnie, l'Association, le salarié et le B.S.S.

ARTICLE - 18 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 18.01 La Compagnie s'engage à payer un dollar (\$1.00) par semaine par salaire pour la prime d'assurance-groupe et les salariés s'engagent à payer la différence de la prime. Cette assurance-groupe sera celle présentée par le Fonds d'Assurance B.S.S. en Fidéicommiss et tous les salariés membres de l'Association doivent comme condition d'emploi, faire partie de l'assurance-groupe.

ARTICLE - 19 - GENERALITES

- 19.01 Les taux de salaire et conditions de travail supérieurs à ceux prévus par la présente convention ne peuvent être diminués par la suite de la mise en vigueur de cette convention ni pendant sa durée.
- 19.02 Il est entendu que les représentants de l'Association ne souffriront pas de discrimination pour les activités au sujet des griefs ou des négociations, aussi longtemps qu'ils ne seront conduits sur une base d'affaires.

- 19.03 - Tous les salariés travaillant sur des camions ou tous genres de véhicules ou travaillant manuellement, bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes par tranche de travail de quatre (4) heures.
- 19.04 - Tout salarié qui se rapporte à son travail régulier sans avoir été avisé du contraire par la Compagnie et pour lequel ce dernier ne peut fournir du travail, sera payé pour un minimum de quatre heures (4), travaillées ou non, en autant qu'il est possible à la Compagnie de le rejoindre par téléphone et excepté lors de circonstances en dehors du contrôle de la Compagnie.
- 19.05 - Les parties conviennent que tous les salariés devront partir à l'heure indiquée par la Compagnie soit selon le travail octroyer.

ARTICLE - 20 - BULLETINS D'AFFICHAGE

- 20.01 - Les avis que le syndicat désire publier pourront être affichés sur un tableau fourni par la Compagnie à cet effet. Ces avis devront au préalable être signés par le président du Syndicat ou son remplaçant et/ou par le Bureau de Service Syndical Inc., et initialés par l'employeur ou son représentant. Aucun de ces avis ne doivent être libelleux ni injurieux envers le syndicat, les salariés ou la Compagnie.

20.02 L'employeur fera connaître à ses salariés membres en règle syndicat au moyen d'une affiche placée dans les endroits habituels ou tableaux d'affichage pour une période de quarante-huit (48) heures ouvrables continues, tout emploi devenu vacant apparaissant à l'annexe "A" de la présente convention, de sorte que tout membre en règle de l'Association intéressé puisse présenter sa demande par écrit au contremaître relativement à cette vacance mais aucune demande reçue par le contremaître après les quarante-huit (48) heures continues de l'affichage de l'avis ne pourra être considéré.

20.03 L'employeur demeure le seul juge pour décider si l'applicant a ou ont les qualifications nécessaires pour remplir le nouvel emploi et si nécessaire, subira ou subiront un examen. Dans tous les cas l'ancienneté prévaudra. Cependant, si le salarié se croit lésé par la décision de l'employeur, il aura le privilège de recourir à la procédure de grief telle que prévue à l'article 8.

20.04 En choisissant un membre en règle du Syndicat pour une promotion, ou une occupation vacante ou tout nouvel emploi, la Compagnie en prenant sa décision, considèrera les facteurs suivants dans l'ordre indiqué ci-dessous:

- a) L'habileté, le rendement, la compétence, l'expérience, les capacités physiques;
- b) l'ancienneté ininterrompue;
- c) l'ancienneté de département;
- d) le statut familial;
- e) les promotions à des postes de contremaîtres ne sont pas sujets à cette convention et tout salarié ainsi promu ne sera pas couvert par cette convention mais conservera son ancienneté acquise après une telle promotion. S'il était porté à une classification inférieure pour une raison quelconque, le temps pendant lequel il a rempli ce poste de contremaître comptera pour l'évaluation de son ancienneté en autant qu'il n'ai pas occupé cette fonction pour plus d'un an de sa date de promotion.

20.05 Dans les cas où les facteurs à l'item A) de l'article 20.04 entre deux (2) ou plusieurs salariés membres du Syndicat sont considérés dans l'opinion de la Compagnie comme ayant relativement égale compétence, l'ancienneté dans l'ordre ci-dessus sera le facteur déterminant.

Dans les cas de déplacement suivant l'affichage d'une occupation, la confirmation de ce déplacement sera faite seulement à l'expiration de la période de probation de 60 jours ouvrables. Durant cette période de 60 jours ouvrables, la Compagnie peut retourner le salarié membre du Syndicat à son ancienne occupation s'il est incapable de se qualifier ou le salarié membre du syndicat peut faire une demande de retourner à son ancienne occupation et donner des raisons valables pour un tel déplacement. Dans tous les cas, l'employeur demeurera le seul juge de la décision finale sujette à l'article 8.

20.06 Si après la période de probation, il est évident que le salarié membre du syndicat ayant le plus d'ancienneté n'a pas l'habileté ou l'efficacité nécessaire pour accomplir le travail, ou s'il refuse l'occupation, la Compagnie se réserve le droit d'engager de l'extérieur. Ceci n'empêchera pas le salarié membre du syndicat non promu de se prévaloir d'une promotion future.

20.07 Tout salarié qui applique pour une nouvelle fonction au sein de la Compagnie sera payé au taux de sa fonction précédente durant trente (30) jours ouvrables qui suivront la date à laquelle le salarié concerné aura commencé le travail de sa nouvelle fonction.

20.08 La Compagnie se réserve le droit de transférer un salarié temporairement à une autre fonction si la production l'exige mais le salarié conservera son taux s'il est supérieur, et son ancienneté de son département régulier.

ARTICLE - 21 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 21.01 En cas d'accident de travail, si un salarié est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins immédiats, il ne sera pas obligé de poinçonner sa carte au départ et au retour, sa carte sera poinçonnée par le contremaître qui y mentionnera la raison du départ. A son retour, le salarié ou son contremaître poinçonnera afin que le salarié soit payé entièrement pour la journée de l'accident et à son retour le salarié avisera son contremaître.
- 21.02 Lorsqu'un salarié ayant subi un accident de travail doit s'absenter pendant les heures de travail afin de recevoir des soins appropriés et nécessités par la ou les blessures subi(es) lors de cet accident de travail; il doit au préalable obtenir une confirmation écrite du médecin traitant.
- 21.03 Dans le cas d'un salarié victime d'un accident de travail, pour plus d'une journée, la Compagnie paiera un montant équivalent à l'indemnité payable pour la Commission des Accidents de travail, non seulement pour la première semaine tel que prévu par la loi, mais pour toutes les semaines consécutives à condition que le salarié signe une cession de créance en faveur de la Compagnie suivant la formule de la Commission pour les montants ainsi avancés. Toute fausse déclaration de la part d'un salarié concernant un accident de travail ou une réclamation à cet effet pourra être sujette à congédiement immédiat. Si la commission des Accidents de Travail juge que l'accident n'est pas occupationnel et refuse de payer, le salarié autorisera la Compagnie à déduire sur son salaire ou de son assurance-salaire les montants avancés.

22.01 La Compagnie s'engage à payer à tous les salariés les taux mentionnés à l'Appendice "A" qui font partie intégrante de la présente convention, et les heures selon l'appendice "B".

ARTICLE - 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention, une fois déposée conformément à la loi, sera en vigueur à compter du trois (3) août 1981 jusqu'au deux (2) août 1984 inclusivement.

23.02 Les conditions des salariés, cependant ne seront pas changées pendant les négociations advenant le cas où la convention ne se renouvellerait pas à date fixe.

23.03 Les parties conviennent qu'elles peuvent par entente mutuelle, se rencontrer en tout temps avant la fin de cette convention pour y mettre fin dans le but de négocier et signer une autre convention plus avantageuse.

23.04 Il est également entendu que toute augmentation de salaire obtenue par toute nouvelle convention sera à dater du lendemain de la date de terminaison de la présente convention à moins d'une convention qui accorderait aux salariés une augmentation avant terme.

\*\*\*\* \*\*\*\*\*

APPENDICE "A"

Les Parties acceptent que les taux indiqués à cet appendice sont les taux qui seront payés aux salariés, aux dates indiquées ci-après:

CLASSIFICATION:	1 Août 1981 1ere Année	1 Août 1982 2e Année	1 Août 1983 3e Année
CHAUFFEUR ROLL-ON ROLL-OFF	\$7.50	\$7.80	\$8.20
CHAUFFEUR ROLL-ON ROLL-OFF: TEMPORAIRE OU ESSAI	\$6.50	\$6.80	\$7.00
CHAUFFEUR FRONT AND LOADER:	\$7.75	\$8.05	\$8.50
CHAUFFEUR BOM TRUCK:	\$6.50	\$6.80	\$7.20
MECANICIEN:	\$7.00	\$7.30	\$7.70
AIDE NETTOYEUR OU LAVEUR:	\$4.00	\$4.45	\$4.65
COMMISSIONNAIRE:	\$4.25	\$4.45	\$4.65

APPENDICE "B"

Semaine de travail et temps SUPPLEMENTAIRE

---

- a) La semaine régulière de travail sera de quarante-quatre heures (44 hres) en cinq (5) jours du Lundi au Samedi inclusivement.
- b) Tout temps supplémentaire en surplus de quarante-quatre heures (44 hres) par semaine, sera payé au taux de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) du salaire régulier du salarié.
- c) Tout travail effectué le Dimanche à la demande de la Compagnie sera considéré comme temps supplémentaire et payé à raison de temps double du taux régulier du salarié. Sauf pour ceux attiré dans leur semaine normale de travail de quarante-quatre heures (44 hres) qui inclus le Dimanche.

APPENDICE "C"

Règlement de la Compagnie

Affiché à l'endroit désigné par la Compagnie au tableau d'affichage.

CONTRACTS INTERVITS INC.

JULES PICHÉ, PRÉSIDENT

UNION DES PROPRIÉTAIRES DU QUÉBEC

UNION DES PROPRIÉTAIRES DU QUÉBEC

LOUIS TROTTIER

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention, lecture  
faite à *Thorp Rivers* Province de Québec, ce *31*  
jour de *juillet 81*

CONTENANTS INTERCITE INC.

*J. Piche*

JULES PICHE, PRESIDENT.

UNION DES EBOUEURS DU QUEBEC

*Rock Marrett*  
*Rock Marrett*

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

LUCIEN TREMBLAY