

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

096149

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-28268-01	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-10-28	85-11-04		85-10-28	87-09-15	14

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Empl. du Transport Local et Industries Diverses, local 931 (aff. à l'I.B.T.) Att.: M. Pierre Deschamps 5050 rue DeSorel, suite 12 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Montreal Container Terminal Inc Montreal Conteneur Terminal Inc 555 Ave Dollard Ville LaSalle, Qué H3N 1S2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>5279 (7)</u> Affiliation <u>09*</u>

3633/00

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg	85-11-13

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE
(et après appelée «l'Union» ou «le Syndicat»)

28268-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'85 NOV -4 12:42

3141 01 01

ENTRE

BOCT
MONTREAL

MONTREAL CONTENEUR TERMINAL INC.
MONTREAL CONTAINER TERMINAL INC.
555 Dollard
LaSalle, Qué.
H8N 1S4

(ci-après appelée «l'Employeur»
ou «la Compagnie»)

ET

L'UNION DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931
5050 de Sorel
Suite 12
Montréal, Qué.
H4P 1G5

(ci-après appelée «l'Union» ou
«le Syndicat»)

I N D E X

Article 1	BUT DE LA CONVENTION
Article 2	UNITÉ DE NÉGOCIATION
Article 3	DROITS MUTUELS
Article 4	SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTION À LA SOURCE DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES
Article 5	CAPITAINE D'ATELIER
Article 6	PROCÉDURE DE GRIEFS
Article 7	CONGÉDIEMENT
Article 8	ANCIENNETÉ
Article 9	PERMIS D'ABSENCE
Article 10	FÊTES STATUTAIRES
Article 11	VACANCES PAYÉES
Article 12	HEURES DE TRAVAIL
Article 13	TAUX DE SALAIRE
Article 14	ÉQUIPEMENT
Article 15	DROIT D'AFFICHAGE DE L'UNION
Article 16	AGENT D'AFFAIRES DE L'UNION
Article 17	EXAMEN MÉDICAL
Article 18	ASSURANCE
Article 19	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL
Article 20	ACCIDENTS ET DOMMAGES À LA CARGAISON
Article 21	RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYÉ
Article 22	RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR ET SÉCURITÉ MAXIMUM AU TRAVAIL
Article 23	CONDITIONS D'EMPLOI OU AUTRES CONTRAIRES. À LA CONVENTION LORS DE L'ENGAGEMENT
Article 24	DURÉE DE LA CONVENTION
Article 25	DROIT DE L'EMPLOYEUR DE REFUSER D'AUTRES REQUÊTES
Article 26	TEXTE LÉGAL
Article 27	RÉTROACTIVITÉ

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: MONTREAL CONTENEUR TERMINAL INC.
MONTREAL CONTAINER TERMINAL INC.
555 Dollard
LaSalle, Qué.
H8N 1S4

(ci-après appelée «l'Employeur» ou
«la Compagnie»)

D'UNE PART;

ET: L'UNION DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
Local 931
5050 de Sorel
Suite 12
Montréal, Qué.
H4P 1G5

(ci-après appelée «l'Union» ou
«le Syndicat»)

D'AUTRE PART.

Article 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Les parties aux présentes désirent collaborer à l'établissement et au maintien de clauses justes et appropriées à l'Industrie, afin d'assurer des conditions d'emploi uniformes et équitables, convenables à l'Employeur et aux employés, d'établir des méthodes de règlement justes et pacifiques de toutes les mésententes qui pourraient survenir entre les parties et de développer des relations amicales, de la bonne volonté et une meilleure entente entre les parties.

1.02 a) Aucune discrimination ne sera faite contre un ou plusieurs salariés pour des raisons de race, nationalité, couleur, état conjugal, affiliation religieuse, politique, âge ou sexe.

b) L'Employeur et l'Union s'engagent à ne discriminer aucun employé à cause de son adhésion ou sa non-adhésion à l'Union ou à cause de sa participation ou non-participation à toute activité légale de l'Union en vertu des dispositions de la présente convention collective de travail.

Article 2 - UNITÉ DE NÉGOCIATION

2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour représenter ses employés mentionnés dans l'accréditation individuelle accordée à l'Union par le Bureau du Commissaire général du travail du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, pour des catégories respectives d'employés, telles que spécifiées dans l'accréditation en date du 22 avril 1985 pour les classifications couvertes par cette convention.

2.02 Définition du terme «employé régulier»

Le terme «employé régulier» signifie dans cette con-

vention collective tout salarié, présent ou futur, tel que défini à 2.01, ayant complété sa période de probation.

2.03

Si cela devait causer des mises à pied, la Compagnie s'engage à ne pas faire exécuter par des gérants ne faisant pas partie de l'unité de négociation, un travail ou des travaux qui sont habituellement accomplis par des personnes faisant partie de l'unité de négociation exception faite des pratiques établies, d'un cas d'urgence, d'un travail de nature expérimentale ou pour remplacer un salarié absent.

2.04

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, ni la présente convention collective, 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.

b) L'Employeur consent à aviser l'Union de la vente de son entreprise ou de tout changement dans le contrôle de ladite entreprise quinze (15) jours après que la vente soit complétée, le tout sans préjudice à tout autre recours de l'Union.

c) Les dispositions de la présente clause 2.04 sont totalement sans préjudice à tous les autres droits et recours que l'Union peut ou pourrait avoir soit sous les dispositions de la présente convention ou sous toute autre loi applicable.

2.05

Aucune activité syndicale ne sera poursuivie pendant les heures de travail sauf celles spécifiquement permises par la présente convention collective.

Article 3 - DROITS MUTUELS

3.01

Droits des employeurs

L'Union convient et reconnaît que la Compagnie possède tous les pouvoirs attachés à la gérance, sauf ceux qui sont limités par la Loi ou par la présente convention. L'Union reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de diriger sa force ouvrière, d'embaucher, de congédier ou suspendre pour cause juste et raisonnable, promouvoir, rétrograder ou transférer tout employé et de conduire son entreprise en accord sous tous les rapports avec ses obligations.

Rien de ce qui précède ne doit être interprété comme permettant à l'Employeur de déroger à ses obligations en vertu de la présente convention collective de travail, laquelle il doit d'ailleurs respecter dans l'exercice de ses fonctions.

3.02

Par ailleurs, aucune disposition aux présentes ne peut en aucun cas limiter ou restreindre le droit de l'Employeur de congédier n'importe lequel de ses employés ou de prendre des mesures disciplinaires contre lui pour incompétence, malhonnêteté, conduite dangereuse, absorption de bière ou boisson alcoolique, usage de drogue non prescrite par médecin alors qu'il est au travail, présentation sur la propriété

de l'Employeur en état d'ébriété, insubordination délibérée ou pour toute autre infraction aux règles de travail ou pour toute autre cause suffisante à l'Employeur pour justifier une telle action. Dans les cas de congédiement ou de discipline, lesquels sont sujets à la procédure de grief, le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur. Nonobstant quoi que ce soit aux présentes au contraire, les parties conviennent que tout employé pris en train de commettre un vol sera immédiatement congédié. De plus, il est aussi convenu que tout employé qui ouvrirait ou tripoterait les cartons de clients sans autorisation serait sujet à des actions disciplinaires très sévères.

3.03

Discipline

a) 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. Des avertissements donnés aux salariés pourront être verbaux ou par écrit. Un employé passible de suspension ou sur le dossier duquel une mention disciplinaire aura été ajoutée devra en être averti personnellement par écrit, exception faite pour un avertissement verbal. Ledit avis de mention disciplinaire et, à cet effet, la mention «pour cause» ou toute autre mention similaire ne sera pas invoquée comme étant la raison. Si demandé, il devra alors signer à l'Employeur une attestation de la réception dudit avis. Cette signature, par ailleurs, ne signifie pas qu'il reconnaît l'offense reprochée mais bien qu'il a pris connaissance de l'avis. Advenant que l'employé refuse de signer l'attestation de la réception dudit avis, tel refus n'invalidera pas ledit avis de mention disciplinaire. De plus, l'employé qui refuse de signer l'attestation de réception dudit avis sera, pour ce refus, suspendu dès que le capitaine d'atelier ou son assistant ou un représentant officiel de l'Union aura été avisé par l'Employeur et dans l'éventualité où cette suspension se prolongerait pour trois (3) jours et plus, l'employé sera considéré comme ayant volontairement quitté son emploi.

b) Il est entendu que l'Employeur ne pourra pas donner à un employé plus d'une sanction pour une même offense. Ce qui précède, cependant, n'empêchera en aucune façon l'Employeur de considérer toutes les actions disciplinaires précédentes constituant le dossier de l'employé lorsqu'il décidera de la mesure disciplinaire devant être invoquée concernant toute violation subséquente commise par le même employé. L'Employeur devra remettre au capitaine d'atelier copie de chaque mesure disciplinaire qui sera ajoutée au dossier d'un employé.

c) L'Employeur convient d'appliquer de façon générale, des mesures disciplinaires uniformes pour des actes similaires.

d) Dans les cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur devra les imposer dans un délai de deux (2) semaines de sa connaissance de l'incident. Dans les cas où il n'y a pas les informations suffisantes pour prendre une décision, l'Employeur pourra prolonger cette période pour obtenir lesdites informations. Dans tel cas, l'Employeur avisera l'Union par écrit.

e) Un dossier de discipline ne pourra, pour aucune raison, être retenu contre un employé pour plus de dix-huit (18) mois après le versement à son dossier de la mesure disciplinaire lorsqu'il s'agit d'un accident et pour plus de quinze (15) mois après le versement à son dossier de la mesure disciplinaire lorsqu'il s'agit de discipline.

f) Seuls les avis disciplinaires remis en conformité avec l'article 3.03 a) peuvent être considérés dans le dossier d'un employé.

g) Un employé qui, sans raison valable, s'absente sera passible de mesures disciplinaires. De plus, une absence de trois (3) jours consécutifs et plus sera considérée comme une cessation volontaire d'emploi.

h) La procédure décrite à la clause 3.03 sera de rigueur à moins de consentement mutuel par écrit entre les parties.

3.04

Ligne de piquet légale

Ne sera pas considéré 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 légale des Teamsters.

3.05

Grève, fermeture «lock-out»

De consentement mutuel, 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, soit totale ou partielle, pour aucune raison par les employés ou par l'Union. Toute grève, occupation d'usine ou suspension de travail, soit totale ou partielle, rendront le ou les employé(s) impliqué(s) passible(s) de renvoi immédiat.

Article 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTION À LA SOURCE DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

4.01

Tous les employés actuels, nouveaux, ré-engagés ou autres employés tel que défini à 2.01, couverts par la présente convention devront, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union, immédiatement après la terminaison d'une période de trente (30) jours de calendrier.

4.02

A partir du trente-et-unième (31ième) jour de calendrier 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 nouvel employé couvert 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.

L'Employeur convient de plus d'effectuer tout changement dans les montants de déductions ci-haut mentionnées au fur et à mesure qu'il en sera requis par

l'Union. L'Union avisera l'Employeur par écrit des montants à déduire quatre (4) semaines à l'avance de la date d'entrée en vigueur du changement.

4.03

L'Employeur devra faire remise au Trésorier de l'Union au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois suivant, des montants ainsi déduits conformément aux dispositions de l'article 4.02, incluant toutes les cotisations syndicales des autres employés, telles que requises par la constitution et/ou les règlements locaux de l'Union, 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.

Si l'Employeur ne se conforme pas de façon régulière aux stipulations de la présente clause, tout montant d'argent dû au Local 931 portera intérêt au taux courant à compter du quinzième (15ième) jour du mois suivant. L'Employeur devra également assumer les frais de collection si l'Union devait recourir à cette procédure pour percevoir l'argent qui lui est dû.

Dans ce cas cependant, l'Union devra donner un avis écrit d'au moins sept (7) jours de calendrier à l'Employeur, par poste recommandée, avant d'utiliser cette procédure de collection.

4.04

Contributions syndicales des 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, alors lesdites déductions devront être faites de sa paie de vacances. Cependant, l'Union peut donner d'autres instructions dans certains cas d'absence prolongée.

4.05

Autorisation des déductions

Conformément à l'article 4.01, l'Employeur exigera de tout employé actuel, nouveau, ré-engagé couvert par cette convention qu'il signe dès son trente et unième (31ième) jour de sa première journée effectivement travaillée, une carte de membre de l'Union l'autorisant à faire les déductions de son salaire en conformité avec les stipulations du présent article et lesdites formules seront envoyées au bureau de l'Union dans les trente (30) jours suivants. L'Union fournira, sur demande, des formules à cet effet.

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 4.03.

Nonobstant toute autre stipulation de cette convention, l'Union aura le droit de formuler un grief pour tout montant d'argent ou d'intérêt dû, pour toute information requise ou pour tout manquement de la part de l'Employeur à l'une quelconque de ses obligations de l'article 4.

4.06 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 articles 4.01, 4.02, 4.03, 4.04 et 4.05. 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 4.05.

4.07 L'Employeur consent à indiquer, lors de la remise à ses employés des formules T4 et TP4, les montants des cotisations syndicales versées à l'Union.

Article 5 - CAPITAINE D'ATELIER

5.01 L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de nommer un capitaine d'atelier pour représenter les employés. Dans certains cas, si elle le juge nécessaire, l'Union pourra nommer ou un plusieurs assistants dont le rôle sera de remplacer le capitaine lorsqu'absent.

L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître comme capitaine d'atelier tout employé de moins d'un (1) an continu de service avec l'Employeur ou dont il n'a pas été avisé par écrit de la nomination par l'Union.

Il est convenu que les fonctions du capitaine 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 celle des autres employés lorsque non en fonction comme capitaine d'atelier.

5.02 Ancienneté des capitaines d'atelier

Le capitaine d'atelier sera considéré comme étant l'employé le plus ancien seulement dans les cas suivants: mise à pied, rappel au travail, le tout pourvu qu'il est capable d'accomplir le travail disponible.

5.03 Autorité du capitaine d'atelier

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

1. La fonction principale du capitaine d'atelier est de voir à l'application de la convention collective de travail. Ceci comprend les enquêtes et la présentation des griefs, discussion de ceux-ci soit verbale ou écrite, vérification des cartes de temps et des dossiers des employés se rapportant à la discipline s'il y a grief;
2. La transmission de messages ou informations autorisées par l'agent d'affaires pourvu que tels messages ou informations aient été condensés par écrit ou qu'ils soient du domaine de la routine tels messages ou informations ne devront pas impliquer d'arrêt de travail, du ralentissement, un refus de manipuler de la marchandise, ainsi qu'aucune autre ingérence dans le commerce ou l'entreprise de l'Employeur;

3. Le capitaine d'atelier impliqué dans une discussion relativement à l'application de la présente convention collective ou convoqué par l'Employeur dans l'exercice de ses fonctions comme capitaine d'atelier sera payé pour toutes les heures à son taux régulier de salaire pourvu que pas plus que le temps raisonnablement nécessaire n'est pris pour ces buts. Si d'autres rencontres sont nécessaires entre l'Employeur et le capitaine d'atelier, ceux-ci établiront ensemble les modalités de ces rencontres. Le temps passé à la discussion d'un grief avec l'Employeur tel que prévu au présent paragraphe sera inclus dans le calcul de la journée régulière de travail s'il se situe au début ou durant le cours de ladite journée régulière, le tout pourvu que pas plus que le temps raisonnablement nécessaire n'est pris pour ces buts.

5.04 Les capitaines 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.

5.05 Absence pour affaires syndicales

a) Le délégué de l'Union pourra, à ses propres frais et jusqu'à concurrence de un (1) par atelier syndical, s'absenter de son travail pour assister aux assemblées de l'Union pourvu que, dans une période minimum de dix (10) 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 tout pourvu que ceci n'intervienne pas avec toute cédule de vacances fixée. Le nombre maximum de jours de congé permis en vertu de cette clause ne devra pas dépasser sept (7) jours consécutifs. Cependant, durant la période de négociation 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 que pour l'employé membre du comité de négociation, en autant que cette période soit d'un minimum de quarante-huit (48) heures. Le maximum cumulatif annuel de congés permis sera de quatorze (14) jours à l'exception des permis d'absence utilisés pour les négociations du renouvellement de la présente convention ainsi que dans le cas d'un membre du comité exécutif de l'Union dont ledit maximum sera de trente (30) jours.

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 et conservera les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.

Article 6 - PROCÉDURE DE GRIEFS

6.01 Toute différence d'interprétation ou violation de l'une quelconque des stipulations ou autres conditions de travail de cette convention par l'Employeur ou par tout employé couvert par cette convention pourra être considérée comme un grief, à la condition que ledit grief soit soumis par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier de la connaissance des faits ou de la décision.

Dans le cas où un grief n'est pas présenté dans les délais prévus au paragraphe précédent, sous prétexte de la non-connaissance des faits, la preuve en incombera à l'employé de démontrer qu'il ne pouvait prendre connaissance desdits faits.

Lorsqu'un grief est présenté, il doit décrire la nature dudit grief sans nécessairement spécifier la ou les clauses qui ont été violées.

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.

Un employé qui se croit injustement congédié devra soumettre son grief par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier de la décision de l'Employeur.

6.02

Première étape

Le ou les employés concernés et/ou le capitaine d'atelier soumettront le grief par écrit au chef de service ou au supérieur immédiat dont la réponse écrite devra être rendue dans les quinze (15) jours de calendrier. Copie de ladite réponse devra être remise au plaignant, à l'Union et au capitaine d'atelier.

6.03

Deuxième étape

a) A défaut d'un règlement, le grief pourra être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties à condition que la partie qui fait le grief, dans un délai maximum de vingt-huit (28) jours suivant la réponse écrite de l'Employeur, informe l'autre partie de son intention de soumettre ledit grief à l'arbitrage et soumettre effectivement ledit grief à l'arbitre appointé d'après les procédures de la clause 6.03 b).

b) Les parties tenteront de s'entendre aussi rapidement que possible sur le choix d'un arbitre. Au cas de mésentente, à la demande de l'une ou l'autre des parties, le Ministre du Travail nommera lui-même l'arbitre.

6.04

a) Advenant que l'Employeur néglige de répondre au grief soumis par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier de la réception dudit grief, tel que spécifié à la clause 6.02, l'Union ne sera pas tenue de suivre les délais prévus à la clause 6.03 a).

b) Les délais prévus au présent article 6 sont de rigueur et pourront être extensionnés par les parties par entente mutuelle écrite.

c) Les parties assument leurs propres frais et dépenses ainsi que les frais et dépenses de leurs représentants et témoins mais les frais de l'arbitre seront assumés par la partie perdante.

6.05

Décision finale de l'arbitre

La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.

6.06

Pouvoirs de l'arbitre

Pour fin de considération à l'arbitrage, l'arbitre est limité aux faits contenus dans le grief du

plaignant et aux faits contenus dans la réponse écrite du défendeur. A cet effet, l'arbitre n'a aucun pouvoir d'amender, changer, modifier ou ajouter toute clause ou article à la présente convention et il ne doit pas rendre de décision incompatible ou contradictoire avec les stipulations de la convention.

- 6.07 Si, pendant la durée de la convention, le gouvernement provincial ou fédéral consentait à absorber les honoraires et/ou frais d'un arbitre, il est mutuellement entendu que tels paiements seraient demandés au gouvernement.
- 6.08 Lorsqu'une décision arbitrale comportera un remboursement à l'employé, ce dernier devra être fait dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la décision.
- 6.09 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 et/ou Employeur qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créances de l'intéressé soit à l'Union, soit à l'Employeur.

Article 7 - CONGÉDIEMENT

7.01 Paiement 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, dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de son congédiement.

- 7.02 L'acceptation par un employé de sa feuille de cessation d'emploi et/ou de sa paie de rupture ne devra en aucun temps lui causer de préjudice lors de la présentation d'un grief basé sur un congédiement et soumis dans la période prescrite à l'article 6.01.

7.03 Réintégration d'un employé congédié à tort

Tout employé déclaré avoir été congédié injustement lors de l'arbitrage devra être réintégré dans ses fonctions avec ou sans compensation rétroactive selon la décision de l'arbitre.

Dans les cas de congédiement, l'arbitre aura le droit d'annuler ledit congédiement, de le maintenir ou de le réduire à une suspension s'il juge que le congédiement a été trop sévère. Dans les cas de suspension, l'arbitre aura le droit de la maintenir ou, s'il juge que la durée de la suspension a été trop sévère, de la réduire ou de l'annuler.

Article 8 - ANCIENNETÉ

- 8.01 Le mot «ancienneté» signifie et veut dire le service total continu d'un salarié à l'emploi de la Compagnie.

8.02

Un salarié sera soumis à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours et pendant cette période, il n'aura aucun droit d'ancienneté. Durant cette période d'essai, l'Employeur pourra congédier ou mettre à pied tout salarié sans que ce dernier puisse avoir recours à la procédure de grief. Après avoir complété sa période d'essai, l'ancienneté du salarié rétroagira de quatre-vingt-dix (90) jours.

8.03

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 douze (12) mois, pour tous les salariés ayant un (1) an d'ancienneté ou plus; et pour tous les salariés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, un manque de travail ou une mise à pied pour une période égale à la durée de leur emploi;
- d) défaut de répondre à un avis de rappel tel que spécifié à l'article 8.06;
- e) tout employé ayant complété sa période de probation qui sera absent de son travail pour cause de maladie ou blessure résultant de son travail et dont la réclamation sera reconnue par la Commission des Accidents de Travail du Québec gardera son ancienneté jusqu'à ce qu'il soit déclaré apte à retourner au travail. Cependant, si la blessure ou la maladie n'est pas le résultat de son travail, le salarié gardera son ancienneté pour une période égale à la durée de son emploi mais en aucun cas, cependant, cette période ne sera de plus de vingt-quatre (24) mois.

8.04

Liste d'ancienneté et affichage

L'Employeur affichera sur le tableau d'affichage de l'Union une liste d'ancienneté mentionnant les noms de tous les employés couverts par la présente convention, leur date d'embauchage de même que leur numéro d'assurance sociale. Ladite liste devra être renouvelée tous les douze (12) mois pour raison de mise à jour et propreté.

La première liste sera considérée comme officielle et permanente et toute demande de correction de ladite liste devra être faite par écrit dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son affichage et ce, sans bénéfice de rétroactivité de salaire. Par la suite, aucune réclamation ne pourra être considérée.

Les noms des nouveaux employés devront être placés sur la liste d'ancienneté à la fin de leur période de probation et ceux-ci auront trente (30) jours pour réclamer toute correction les concernant et ce, sans bénéfice de rétroactivité de salaire.

Advenant l'embauchage de deux (2) employés le même jour, leur nom sera inscrit sur la liste d'ancienneté par ordre alphabétique de leur nom de famille et par la suite de leur prénom.

8.05

Les parties conviennent que l'ancienneté des salariés à l'emploi de la Compagnie à la date de signature de la présente convention sera, nonobstant quoi que ce soit au contraire contenu dans la présente convention, dans l'ordre tel que décrit à l'Annexe «A» annexée aux présentes.

8.06

Règles d'ancienneté générale

Le but des règles d'ancienneté est d'établir une politique régissant les mises à pied et les rappels.

A cette fin, l'Employeur, selon ses besoins, établira en plus de la liste d'ancienneté générale, une liste indiquant le rang d'ancienneté des employés à l'intérieur de leur classification tenant compte de leurs qualifications.

Mise à pied et rappel

Dans les cas de mises à pied, le dernier employé embauché devra être le premier à être mis à pied, en autant, cependant, que les employés qui restent soient capables d'effectuer le travail requis, et le dernier mis à pied devra être le premier à être rappelé au travail, en autant qu'il possède les qualifications pour exécuter le travail requis.

8.07

Délai pour répondre à un avis de rappel après une mise à pied

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 envoyée à la dernière adresse connue de l'employé. Après livraison à ladite adresse de l'avis de rappel, l'employé doit aviser 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 avisera son Employeur dans les deux (2) jours ouvrables suivants de son intention de retourner au travail. Il aura cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter au travail, y compris les deux (2) jours ouvrables d'avis.

Si la période de mise à pied est moindre que trente (30) jours, l'employé aura un jour ouvrable pour informer son Employeur et un jour ouvrable 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 sauf s'il en a été empêché pour des raisons justifiables. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve lui incombera.

8.08

a) Dans les cas de promotion, de poste vacant ou additionnel à l'intérieur des cadres de l'unité de négociation, l'Employeur devra considérer l'employé sénior qualifié parmi ceux qualifiés. Une promotion sera considérée comme un poste permettant une rémunération plus élevée. A cet effet, un avis de cinq (5) jours ouvrables sera affiché afin de permettre aux employés de postuler.

b) De plus, deux (2) fois par année durant les mois de mai et novembre, l'Employeur affichera au tableau pour une période de quinze (15) jours un avis intitulé «appels pour changement d'équipe». Les employés désirant changer d'équipe devront inscrire leurs noms sur cet avis indiquant leur première et deuxième préférence pourvu que l'Employeur soit capable de balancer ses équipes avec des employés qualifiés et possédant de l'expérience afin de rencontrer les besoins des opérations. L'Employeur, selon ses besoins, accordera préférence aux désirs des employés par ordre d'ancienneté.

8.09 Ancienneté dans les cas d'acquisition, fusion ou achat

Dans l'éventualité où l'Employeur achète ou acquiert le contrôle du commerce d'une autre Compagnie, la Loi prévaudra concernant les droits d'ancienneté des employés.

Article 9 - PERMIS D'ABSENCE

9.01 a) Tous les salariés réguliers bénéficieront d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables.

b) A l'occasion du décès du conjoint ou de son enfant: 5 jours.

c) A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur: 3 jours.

d) A l'occasion du décès de la belle-soeur, du beau-frère, de la grand-mère ou du grand-père: 1 jour, soit le jour des funérailles.

e) Pour fins de calcul, les congés ci-haut mentionnés auront comme point final la date des funérailles et devront être des jours consécutifs. Le salarié sera rémunéré en accord avec ce qui précède seulement pour les jours ouvrables qu'il devait normalement travailler. Sur demande, l'employé devra fournir à l'Employeur une preuve du décès.

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

Si un employé accepte une promotion en dehors de l'unité de négociation, il perdra automatiquement ses droits d'ancienneté et tous autres droits accordés en vertu de cette entente après une période de quatre-vingt-dix (90) jours et il devra résigner de l'Union.

Cependant, durant cette période de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employé continuera à payer ses contributions syndicales, lesquelles cesseront si une fois ses quatre-vingt-dix (90) jours complétés, il ne revient pas dans l'unité de négociation.

La pratique précitée ne devra pas s'appliquer plus d'une fois par année pour un même employé.

9.03 Droit d'ancienneté durant un permis d'absence

Il est mutuellement entendu que la période de temps durant laquelle un employé sera en permis d'absence devra être incluse au complet dans ses droits d'ancienneté, sauf dans les cas d'un permis d'absence pour agent d'affaires tel que prévu à l'article 5.05 b).

Article 10 - FÊTES STATUTAIRES

10.01 Les jours suivants seront considérés comme des fêtes statutaires légales payées:

- Le Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Le Vendredi Saint

- Le Jour de la Reine Victoria
- La St-Jean-Baptiste
- Le 1er juillet
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâce
- Une demie-journée, la Veille de Noël (le matin: 4 h.)
- Le Jour de Noël
- Le 26 décembre (boxing day)
- Une demie-journée, la Veille du Jour de l'An (le matin: 4 h.)
- Le jour de l'anniversaire de l'employé

L'employé, à sa demande, pourra transférer et chômer sa fête anniversaire le lundi ou le vendredi suivant la date de ladite fête anniversaire et tel transfert sera sujet aux besoins d'opération de l'Employeur et à l'ancienneté des employés en question. Dans tous les cas, cependant, avant de recevoir un congé payé pour son anniversaire de naissance, l'employé devra aviser l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance de son dit jour d'anniversaire.

Advenant que le gouvernement fédéral ou provincial décrète un nouveau congé férié, ce congé tiendra lieu de congé d'anniversaire de l'employé. Dans l'éventualité où une ou des fêtes tombent sur une journée non-ouvrable, l'Employeur la ou les reportera automatiquement au(x) jour(s) ouvrable(s) suivant ou précédant ladite fête à moins qu'une proclamation des autorités gouvernementales ou une entente écrite entre l'Employeur et l'Union ne la reporte à une autre date.

Lorsqu'un jour férié chômé tombe le mardi ou le mercredi, ou le jeudi d'une semaine, il peut être déplacé et observé soit le lundi, soit le vendredi qui précède ou qui suit le jour férié et ce, avec consentement de l'Union et de l'Employeur.

Une fête payée pourra être substituée et reportée à une journée ouvrable et chômée à condition qu'il y ait entente mutuelle entre l'Employeur et l'Union. Aux fins des présentes, consentement de l'Union signifie la présentation d'une pétition signée par la majorité de cinquante pourcent (50%) plus un employé, contresignée et présentée par le capitaine d'atelier ou son substitut.

10.02

Paiement pour les fêtes statutaires

Tout employé appelé à travailler lors d'une fête statutaire légale telle que mentionnée à l'article 10.01 devra être rémunéré le double de son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées et ce, avec un minimum de quatre (4) heures consécutives, tel que prévu à l'article 19.02 b).

10.03

a) Tout salarié recevra une paie de jour férié même si le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche durant lequel le salarié est absent de son travail. Les salariés qui sont absents ne recevront pas le paiement pour un congé férié, sauf si l'absence est due à une mise à pied et ceci seulement si la mise à pied est survenue dans les quinze (15) jours de calendrier qui précèdent le congé en particulier. Si le jour férié tombe un samedi, il sera observé le vendredi et s'il tombe un dimanche, il sera observé le lundi.

b) Afin d'avoir droit à la paie pour les congés statutaires, l'employé doit avoir travaillé à temps complet régulier le jour précédant et le jour suivant le congé statutaire.

10.04 Les employés qui, par force majeure, ne sont pas disponibles la veille ou le lendemain d'une fête statutaire seront payés pour la fête statutaire en autant qu'ils rencontrent les stipulations de l'article 10.03. Le fardeau de la preuve incombera à l'employé et cette preuve devra être fournie à l'Employeur en dedans d'une période de cinq (5) jours ouvrables suivant la fête statutaire.

10.05 Paiement pour les équipes empiétant sur les fêtes

Toutes les équipes qui commencent un jour de fête et qui se termine le jour suivant ou les équipes qui commencent le jour précédant une fête et qui se terminent le jour de la fête devront être payées à leur taux régulier.

10.06 Fête statutaire durant les vacances des employés

Dans l'éventualité où une ou plusieurs fêtes statutaires payées tombent durant la période de vacances d'un employé, il devra recevoir, en continuité avec ses vacances, un jour additionnel de vacances pour chaque fête. Il s'entendra alors avec son Employeur pour que cette journées ou ces journées soient prises au début ou à la fin de ses vacances.

Article 11 - VACANCES PAYÉES

11.01 Employé ayant moins d'un (1) an de service

Tout employé, qui au premier mai de l'année courante, n'a pas complété un (1) an de service continu avec l'Employeur devra recevoir une (1) journée de vacances payée par mois de service continu jusqu'au maximum de dix (10). Le paiement pour ladite vacance devra être de quatre pourcent (4%) des gains totaux de l'employé à compter de sa date d'embauchage jusqu'au trentième (30ième) jour d'avril de l'année courante.

11.02 Eligibilité et paiement des vacances

a) Tout employé qui, au 1er mai de l'année courante, a complété un (1) an de service continu avec l'Employeur devra recevoir deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pourcent (4%) du total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

b) Tout employé qui, au 1er mai de l'année courante, a complété cinq (5) ans de service continu avec l'Employeur devra recevoir trois (3) semaines de vacances payées au taux de six pourcent (6%) du total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

11.03 Ancienneté pour les vacances

Les vacances choisies par les employés selon leur ancienneté leur seront accordées à la date choisie pourvu que ceci ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie.

La période de vacances s'étendra du 1er mai au 30 avril.

Les deux (2) premières semaines consécutives de vacances seront accordées durant les mois d'été au choix de l'employé. Aux fins de cette clause, les mois d'été seront juin, juillet et août.

Cependant, si un trop grand nombre d'employés choisissent les deux (2) semaines précitées dans la même période, l'Employeur pourra demander aux employés, suivant leur ancienneté, de choisir une autre période à l'intérieur des mois d'été ci-devant mentionnés.

La troisième semaine sera prise en dehors des mois d'été selon l'ancienneté des employés.

Cependant, si un trop grand nombre d'employés dans une même classification choisissent la semaine en question dans la même période, l'Employeur pourra demander aux employés, suivant leur ancienneté, de choisir une autre période.

Dès le 15 février de chaque année, l'Employeur devra afficher, pour une période de trente (30) jours, une liste afin que tous les employés puissent faire connaître leur choix de vacances.

Il est de plus entendu que chaque employé devra être informé si son choix est accepté quarante-cinq (45) jours avant sa date de vacances choisie afin de lui permettre, si son choix n'est pas accepté, de choisir une autre période. Si l'Employeur ne se conformait pas à cette obligation dans les délais prévus, l'employé aura le droit de partir à la date originellement choisie.

Advenant qu'un employé ne fasse pas connaître son choix dans la période prévue ci-haut, il ne pourra se servir de son ancienneté pour réclamer une période de vacances et il devra accepter les périodes disponibles.

Si un employé obtient de son Employeur la permission de ne pas prendre de vacances à la période choisie par lui, il devra par la suite choisir une autre période disponible sans intervenir avec les choix exprimés.

Lorsqu'un employé est absent de son travail pour cause d'accident ou de maladie au moment de prendre ses vacances, il devra, après entente avec son Employeur, choisir une autre période de vacances.

11.04

Dans l'éventualité où un employé a droit à plus de deux (2) semaines de vacances, l'excédent des deux (2) semaines pourra être payé au lieu d'être pris en autant que l'employé et l'Employeur sont consentants.

11.05

Calcul de la période de vacances

Dans le calcul de l'ancienneté requise pour qualifier un employé pour toutes vacances payées, les périodes de mises à pied allant jusqu'à un maximum de six (6) mois et les permis d'absence, sauf celui prévu à l'article 5.05 b) pour les agents d'affaires, devront être inclus et considérés comme faisant partie de la période actuelle d'emploi et ce, après avoir complété un (1) de service seulement.

11.06 Païement au départ d'un employé pour vacances ou lors d'une cessation d'emploi

a) Lorsqu'un employé part en vacances, quitte volontairement son emploi ou est remercié de ses services pour quelque raison que ce soit, il devra recevoir comme paie de vacances ou de quittance quatre ou six pourcent (4% ou 6%) selon son éligibilité au 1er mai de l'année précédente.

b) La paie de vacances sera distribuée la journée normale prévue à cet effet mais des mesures disciplinaires très sévères seront prises contre l'employé qui, sans raison valable, ne se rapporte pas au travail normalement entre la réception de sa paie et la période où il doit normalement partir en vacances.

Article 12 - HEURES DE TRAVAIL

12.01 Semaine régulière de travail

La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement, et la journée régulière de travail sera de huit (8) heures consécutives. Le temps supplémentaire ne devra pas être inclus dans le calcul de la semaine régulière de travail. Rien de ce qui précède ne suggérera une semaine de travail garantie.

12.02 Païement du travail effectué le samedi et le dimanche

a) Sauf lorsque cela fait partie d'une équipe normale de travail, à moins que l'Employeur et l'employé ne se soient entendus autrement, tout travail effectué le samedi sera rémunéré à temps et demi.

b) Sauf lorsque cela fait partie d'une équipe normale de travail, à moins que l'Employeur et l'employé ne se soient entendus autrement, tout travail effectué le dimanche sera rémunéré à temps double.

12.03 Tout le temps travaillé par un employé en sus de huit (8) heures par jour sera considéré comme du temps supplémentaire et sera payé au taux approprié.

12.04 Tous les employés travaillant sur n'importe quelle équipe autre que l'équipe de jour auront droit à une prime de trente cents (\$0.30) de l'heure.

12.05 Temps supplémentaire

a) A moins que stipulé autrement dans cette convention, tout travail effectué en surplus de la journée régulière de travail sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi du taux horaire régulier de l'employé. Ledit temps supplémentaire sera payé au taux de temps et demi jusqu'à un maximum de cinq (5) heures inclusivement, après quoi, l'employé sera payé temps double.

b) Par exception à la règle, lorsqu'un employé doit effectuer du temps supplémentaire découlant de sa journée régulière de travail, il devra être relevé de ses fonctions lorsqu'il aura accompli seize (16) heures de travail, incluant les repas, afin de lui accorder un repos d'au moins huit (8) heures consécutives. Il est entendu que cette provision ne deviendra pas une pratique abusive.

c) Il est convenu que les employés ne seront pas obligés d'exécuter du temps supplémentaire plus que trois (3) fois par semaine, incluant la continuation du travail exécuté à la suite d'une journée régulière. Il est entendu que cette provision ne deviendra pas une pratique abusive.

12.06

a) Tout temps supplémentaire sera sur une base volontaire et réparti par ancienneté entre les salariés qui normalement accomplissent la fonction. Si, de cette manière, l'Employeur est incapable de répondre à ses besoins de temps supplémentaire, alors, l'Employeur aura le droit d'obliger des employés à travailler en temps supplémentaire en appliquant à l'inverse l'ordre d'ancienneté à l'intérieur de la fonction où le temps supplémentaire est requis.

b) Le jeudi soir qui précède le samedi ou le dimanche et/ou la veille de chaque journée régulière qui précède une journée de fête célébrée, l'Employeur devra afficher une liste afin que les employés désireux de faire du temps supplémentaire puissent inscrire leurs noms. Il est entendu que la répartition du travail dans un tel cas sera faite selon l'ancienneté, en autant que l'employé est disponible et qualifié pour effectuer le travail requis. Aux fins de cette clause, la veille devra avoir été un jour de travail régulier. Les employés qui inscrivent leur nom pour exécuter du temps supplémentaire ne peuvent rayer leur nom de la liste sans accord de l'Employeur ou sans raison majeure.

Article 13 - TAUX DE SALAIRE

13.01

Salaires

Hommes d'entrepôt

16/09/85

\$10.05/h.

16/09/86

\$10.50/h.

13.02

Maintien des droits acquis

Tout employé qui recevait des taux supérieurs à ceux prévus dans la convention collective précédente continuera de bénéficier de telle différence durant la durée de la présente convention, et la Compagnie peut, à sa discrétion, rémunérer un employé à un taux plus élevé que celui exigé par sa classification.

13.03

Maintien des taux

Les employés qui sont déplacés temporairement un jour ou plus de leur travail régulier et affectés à un autre travail pour lequel le salaire prévu est plus élevé recevront le taux le plus élevé pour tout le temps qu'ils ont accompli tel travail temporaire, seulement après qu'il aura travaillé à tel travail comportant un taux plus élevé pendant quatre (4) heures consécutives et plus. Cependant, tout employé régulier qui sera requis de travailler temporairement dans un travail moins rémunérateur n'en subira aucune perte de salaire car aucune réduction de taux ne sera faite dans ce cas. Ce qui précède, cependant, ne s'appliquera pas à un transfert temporaire résultant d'une mise à pied.

13.04

Taux horaire réduit

Tous les employés seront payés trente cents (\$0.30) de moins que le taux horaire prévu dans la convention, article 13.01, durant leur période de probation. Dès lors, ils bénéficieront de toutes les clauses monétaires de la présente convention collective de travail.

Cette clause s'applique seulement dans le cas des taux horaires et sera sujette à la procédure de grief.

13.05

Chef de groupe

Signifie un employé qui accomplit du travail et qui dirige le travail des autres. Il n'aura aucun pouvoir d'engager, congédier, suspendre ou autrement pénaliser les autres employés. Il devra de plus être membre de l'Union. Lorsque la Direction aura à nommer des chefs de groupe, un avis de soumission sera affiché et le chef de groupe sera choisi d'après ses qualifications et ancienneté. Il sera cependant de la seule responsabilité de l'Employeur de faire le choix final. Il est de plus entendu que la différence de salaire pour le chef de groupe sera d'un minimum de vingt cents (\$0.20) de l'heure en plus de sa classification.

Lorsque des chefs de groupe seront nommés, un avis à cet effet sera affiché sur le tableau, par l'Employeur.

Article 14 - ÉQUIPEMENT

14.01

Responsabilité conjointe

Il est à l'avantage mutuel de l'Employeur et des employés de n'opérer que des véhicules et/ou pièces d'équipement mécanique, hydraulique et électrique qui sont en condition sûre d'opération et munis d'appareils de sécurité tels que requis par la Loi.

Aucune mesure disciplinaire et aucune perte de salaire ne sera subie par l'employé qui refusera de conduire un véhicule défectueux, à moins qu'un tel refus ne soit pas justifié.

14.02

Responsabilité de l'employé

Il est du devoir et de l'entière responsabilité de l'employé de rapporter promptement par écrit à l'Employeur, sur une formule en trois (3) copies fournie par lui, 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 l'Employeur de maintenir tous les véhicules en bon état de fonctionnement et de sécurité, selon les dispositions prévues par la Loi.

Un employé qui négligerait de rapporter une déficiences sur son équipement au moment de la remise à la fin de la journée pourrait être passible de mesures disciplinaires sévères.

14.03 Responsabilité de l'Employeur

La responsabilité de toutes les décisions en ce qui concerne l'état de roulement des véhicules et l'état d'opération des pièces d'équipement mécanique, hydraulique et électrique reposera sur les décisions du représentant de l'Employeur qui est qualifié en mécanique.

14.04 Equipement protecteur

L'Employeur s'engage à fournir et à maintenir en bon état, à ses propres frais, l'équipement protecteur nécessaire à la manutention de matériel ou produit dangereux. Cependant, les employés seront obligés de suivre toutes les directives données par l'Employeur concernant l'entretien et le bon état de l'équipement.

Article 15 - DROIT D'AFFICHAGE DE L'UNION

15.01 L'Employeur consent à fournir, pour affichage, un endroit visible aux employés et seule l'Union aura le droit d'afficher sur ledit tableau d'affichage.

Article 16 - AGENT D'AFFAIRES DE L'UNION

16.01 Tout représentant permanent de l'Union aura la permission de pénétrer sur les lieux de l'Employeur en autant qu'il ne dérange pas les opérations normales, le tout sujet aux restrictions prescrites par la Loi. Tel agent d'affaires doit avertir au préalable l'Employeur de sa présence.

Article 17 - EXAMEN MÉDICAL

17.01 Droit de l'Employeur d'exiger un examen médical

L'Employeur, à ses propres frais, aura le droit d'exiger d'un employé qu'il se soumette à un examen médical. L'employé devra se conformer à une telle demande. Le résultat de l'examen médical devra être communiqué à l'employé. Si l'Union croit que le résultat d'un tel examen médical cause un préjudice à un employé, elle aura le droit, à ses frais, de faire ré-examiner l'employé par son propre médecin ou si le médecin est choisi par l'employé, les frais seront aux dépens de celui-ci. S'il y a conflit entre les rapports des deux médecins, un troisième médecin, neutre, sera choisi par les deux parties et son rapport final sera considéré comme exécutoire. Les frais de ce troisième médecin seront répartis à parts égales entre l'Union et l'Employeur.

17.02 Temps libre pour l'examen médical

L'Employeur se réserve le droit de fixer des rendez-vous pour examen médical en dehors des heures de travail. Cependant, si l'Employeur fixait des rendez-vous durant l'équipe régulière de travail ou durant les heures régulières de travail de l'employé, alors celui-ci devra être remboursé à son taux horaire régulier pour tout le temps perdu pour passer ledit examen médical.

17.03 Droit de déplacer d'autres employés dans le cas d'incapacité

Si, à la suite d'un examen médical, un employé est déclaré incapable de continuer à remplir ses fonctions actuelles, il devra avoir le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer un employé junior dans une classification inférieure en autant que, à la satisfaction de l'Employeur, il est qualifié et consentant à accepter le taux de salaire de la classification qu'il a choisie. Une période pouvant aller jusqu'à quinze (15) jours de calendrier permettra à l'employé de s'adapter et à l'Employeur de porter un jugement sur ses qualifications. La décision de l'Employeur pourra être sujette à la procédure de grief.

17.04 Employés payés durant les examens médicaux suite à un accident de travail

Tout employé ayant subi des blessures physiques pendant son travail devra être payé à son taux horaire régulier pour le jour de l'accident, et ce, jusqu'à concurrence de sa journée normale de travail, à la condition que ledit employé ne soit pas payé par la Commission des Accidents de Travail.

Article 18 - ASSURANCE

18.01 La participation au plan d'assurance groupe administré par l'Union sera sur une base obligatoire pour tous les salariés réguliers. L'Employeur paiera cinquante pourcent (50%) de la prime mensuelle de ladite assurance, pendant toute la durée de la présente convention, jusqu'à un maximum de trente dollars (\$30.00) par mois pour chaque employé; le cinquante pourcent (50%) restant, ou la différence, sera déduite de la paie de l'employé.

Article 19 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

19.01 Paie à compter de leur arrivée au travail

Tous les employés couverts par cette convention devront être rémunérés à leur taux horaire régulier à compter du moment où ils ont été requis de se rapporter au travail sur les lieux de l'Employeur.

L'Employeur déterminera le lieux de travail où l'employé devra se rapporter régulièrement.

19.02 Paie minimum lorsqu'un employé est requis de se rapporter au travail

a) Sauf en cas fortuit ou de force majeure qui empêche les opérations ou à moins d'avis contraire donné à l'intéressé par l'Employeur ou son représentant à l'effet qu'ils n'ont pas à se présenter au travail, tous les employés assujettis à cette entente devront recevoir un minimum de quatre (4) heures consécutives de travail payées à leur taux horaire de salaire lorsqu'ils sont requis de se rapporter au travail durant la semaine de travail régulière. Cependant, dans le cas où l'employé n'a plus de travail dans les qualifications prioritaires ou secondaires de l'employé et lorsque l'employé désire quitter son travail, les heures travaillées seront les seules heures payées et

l'employé devra signer sa carte de temps à cet effet. D'autre part, advenant que l'employé désire compléter ledit minimum de quatre (4) heures consécutives de travail et que son Employeur n'ait pas de travail dans sa qualification prioritaire ou secondaire, l'Employeur pourra affecter l'employé à tout autre travail couvert par la convention collective là où l'Employeur juge l'employé qualifié pour effectuer ledit travail.

b) Pour ce qui est du temps supplémentaire du samedi, du dimanche ou des jours de fête, la garantie sera de quatre (4) heures consécutives par jour.

c) Lorsqu'il y a prédiction de ou effectivement tempête de neige, l'employé devra, le matin avant de se rapporter au travail, appeler son Employeur pour savoir s'il y a du travail tel qu'indiqué la veille. Si, dans un tel cas, l'Employeur décide de ne pas effectuer le travail, l'employé ne se rapportera pas au travail et ne sera pas payé.

Si toutefois il n'y avait personne pour lui répondre le matin, et cela jusqu'à une demi-heure avant le début de son équipe régulière de travail, l'employé ne sera pas tenu de se présenter au travail et ne sera pas payé.

19.03

Rappel

Tout employé qui est rappelé au travail après avoir terminé sa période régulière de travail devra recevoir un minimum de trois (3) heures de paie à temps et demi de son taux régulier de salaire. Aux fins de cette clause, un rappel se produit lorsque l'employé aura terminé sa journée de travail et aura quitté les lieux de façon définitive.

19.04

Temps pour les repas

Les repas seront pris entre la quatrième et la sixième heure de travail. L'employé prendra une demi-heure pour son repas.

19.05

Facilités sanitaires

L'Employeur devra fournir des facilités sanitaires, des aménagements pour les repas. Ces lieux devront être tenus propres et hygiéniques et il est entendu que des mesures disciplinaires des plus strictes peuvent être prises contre tout employé qui abusera soit des aménagements pour repas, soit des facilités de la salle de toilette.

Si l'Union, selon son opinion, croit que les accommodations sanitaires dans un atelier ne sont pas satisfaisantes, un comité sera formé pour discuter du problème et le résoudre, le tout sujet à la procédure de grief.

19.06

Poinçon

a) Tous les employés auront une horloge de poinçon à leur lieu de travail et les cartes de temps devront être poinçonnées quotidiennement par les employés eux-mêmes lorsqu'ils s'y rapportent.

b) L'Employeur n'aura pas le droit, pour aucune raison, d'effectuer des changements sur la carte de temps d'un employé sans avoir au préalable obtenu la permission de l'employé, et, dans ce cas,

l'employé devra initialer les changements s'il y a lieu. Les employés, cependant, seront uniquement payés conformément aux heures actuellement travaillées.

c) Le fait pour un employé d'apposer sa signature au bas de sa carte de temps n'abroge pas ses droits et recours si les heures indiquées sont faussées par l'une ou l'autre des parties.

19.07

a) Si cela devait causer des mises à pied de salariés à l'emploi de la Compagnie à la signature de la convention, la Compagnie s'engage à ne pas engager des employés à temps partiel, utiliser de la main-d'oeuvre de l'extérieur ou donner en sous contrat un travail ou des travaux qui peuvent être exécutés par des personnes faisant partie de l'unité de négociation.

b) Pour chaque cent soixante (160) heures travaillées durant n'importe quel mois par l'ensemble des individus de l'extérieur, l'Employeur paiera à l'Union un montant équivalent à la cotisation syndicale mensuelle pour un (1) employé. Ces montants seront remis à l'Union de la même façon que ceux perçus des employés réguliers.

19.08

Temps libre pour voter

Tout employé ayant droit de vote recevra, sans perte de salaire, à taux régulier tel que défini à l'article 13.01, le jour de votation lors d'élections municipales, provinciales et/ou fédérales, le temps suffisant prévu par la Loi afin de lui permettre d'exercer son droit de vote. Il est convenu que quelles que soient les circonstances, l'employé devra bénéficier de sa journée normale de travail.

19.09

Période de repos pour les employés de l'intérieur

Tous les employés travaillant quatre (4) heures ou plus comme hommes d'entrepôt ou tout autre employé travaillant à l'intérieur pour lesquels l'Union est accréditée, et qui sont couverts par cette convention devront avoir droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes l'avant-midi et quinze (15) minutes l'après-midi.

19.10

L'Employeur, à ses frais, fournira à ses employés un vêtement protecteur lorsqu'ils doivent charger et décharger des camions, lorsque nécessaire.

19.11

Jour de paie

Tous les employés assujettis à cette convention collective de travail devront être payés en argent comptant toutes les semaines le vendredi à la fin de leur journée ou le jeudi, si payés par chèque. La fin de la journée de travail signifie le moment où l'employé poinçonne sa carte de temps. Si l'employé est requis d'attendre après la fin de sa journée de travail pour recevoir sa paie, il sera payé à son taux régulier pour chaque heure d'attente.

Cependant, si le jeudi ou le vendredi sont des jours fériés, l'employé devra recevoir sa paie selon les pratiques établies.

Excepté pour une raison valable, il est entendu que si un employé ayant reçu son chèque le jeudi ne se rapporte pas au travail le vendredi, il devra pour la première offense perdre le droit d'être payé le jeudi pour une période de trois (3) mois et pour la seconde offense pour une période de six (6) mois.

Les erreurs sur la paie devront être payées dans les deux (2) jours ouvrables suivant la paie à moins d'entente avec l'employé concerné pour lui remettre sur la paie suivante. Par ailleurs, toute erreur dépassant dix dollars (\$10.00) sera payée le lendemain de la paie.

A moins d'autorisation écrite de l'employé, l'Employeur pour aucune raison n'aura le droit de déduire de l'argent de la paie d'un employé, excepté pour des avances (petty cash) ou pour de l'argent collecté des clients, C.O.D., ordre de cour ou saisie.

L'Employeur n'aura pas le droit, pour aucune raison, de retenir la paie de ses employés.

19.12

Langage décent

a) L'Employeur et les employés, dans leurs relations avec l'un ou l'autre et avec les clients et le public, devront employer un langage poli et décent en tout temps.

Les parties conviennent de collaborer pour rectifier rapidement toute situation où l'usage de langage impoli serait porté à leur attention.

b) Appel téléphonique

Tout appel téléphonique qui sera fait de l'Employeur à ses employés devra être identifié par la personne représentant l'Employeur.

19.13

Aucun changement individuel sans le consentement de l'Union

Toute entente future, orale ou écrite, inférieure aux dispositions de la présente convention, intervenue entre l'Employeur et un membre individuel ou groupe d'employés devra être considérée comme étant nulle à moins que ladite entente n'ait été approuvée par le président de l'Union par écrit.

Advenant violation de cette clause, l'Union pourra recourir à la procédure de grief dans les délais prévus à l'article 6.01.

19.14

Titres et sous-titres pour référence seulement

Tous les titres et sous-titres de la présente convention collective de travail ne servent que de référence et ne doivent pas en affecter son interprétation.

19.15

Genre et nombre

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

19.16

La nullité d'une clause particulière n'affectera pas toute la convention collective

a) La nullité ou l'invalidité d'une clause ou d'une section particulière partie de cette présente entente ne devra pas invalider le reste de cette convention collective de travail.

b) Toute disposition de la présente convention collective qui est ou qui devient contradictoire aux dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, des décrets-lois ou des décrets de tout organisme gouvernemental provincial, fédéral ou municipal ayant juridiction en pareille affaire sera automatiquement nulle et sans effet. Dans de telles circonstances, la ou les clauses affectées devront être modifiées en conformité avec les dispositions desdites lois.

19.17

Employé appelé comme témoin ou juré

a) Tout employé qui sera appelé par l'Employeur à se présenter comme témoin devant la Cour pour une cause concernant son Employeur sera payé pour toute perte de temps qu'il aura subie.

b) Tout employé qui sera requis de remplir la fonction de juré recevra de l'Employeur un montant équivalent à son taux horaire de salaire multiplié par le nombre d'heures régulières qu'il aurait normalement travaillées au cours d'une telle absence, moins le montant d'argent qu'il recevra comme juré.

19.18

Nouvel équipement

Advenant que des opérations non couvertes par la présente convention soient mises en usage pendant la durée de la présente convention, il est entendu que les conditions de travail et les taux régissant ces opérations non couvertes seront sujets à être négociés par les parties. Les taux de salaire convenus ou déterminés seront mis en vigueur à compter de la première journée de l'opération commerciale. L'Employeur s'engage à aviser l'Union de la mise en place de nouvelles opérations dans les cinq (5) jours précédant la mise en vigueur des opérations commerciales. Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente, le différend sera soumis à l'arbitrage tel que stipulé à l'article 6. Jusqu'au moment où lesdits taux de salaire et conditions de travail seront convenus ou, à défaut d'entente, auront été établis suite à un arbitrage, le taux et les conditions de travail établis par l'Employeur prévaudront.

19.19

Lettre de référence au départ d'un 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 remettre une lettre de référence.

19.20

Détecteur de mensonges

L'Employeur ne devra pas demander ou suggérer qu'un employé ou un aspirant pour un emploi passe un test polygraphique ou toute autre forme de détecteur de mensonges.

19.21 Instructions dans la langue maternelle de l'employé

Toute instruction donnée à un employé par son Employeur, soit écrite ou verbale, devra être donnée dans sa langue d'origine (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.

Article 20 - ACCIDENTS ET DOMMAGES À LA CARGAISON

20.01 Accidents

Un employé impliqué dans un accident ne devra pas être tenu responsable à moins qu'une preuve concluante de négligence n'ait été établie par l'Employeur.

A noter que lorsqu'il y aura accident, responsable ou non, l'Employeur ne pourra pas tenir monétairement responsable aucun de ses employés pour tout dommage se rattachant directement ou indirectement aux accidents. Toutefois, l'Employeur aura droit et recours en vertu des lois civiles.

Si un Employeur prend des mesures disciplinaires contre un employé impliqué dans un accident, il devra lui fournir par écrit la raison qui justifie la mesure disciplinaire.

Article 21 - RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYÉ

21.01 Rapport d'accident

Tout employé impliqué dans un accident devra immédiatement rapporter ledit accident et toute blessure physique s'y rapportant. Ledit employé, immédiatement après avoir terminé sa journée de travail, devra remplir complètement un rapport d'accident par écrit sur des formules fournies par l'Employeur à cet effet. Seules les formules fournies par l'Employeur à cet effet sont reconnues. Une copie de ce rapport devra être fournie à l'Union sur demande. Le temps passé par l'employé pour faire son rapport sera rémunéré à temps simple. Si l'employé est obligé de se rendre à un 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 stipulation rendra l'employé sujet à des mesures disciplinaires de la part de l'Employeur.

21.02 Nonobstant l'article 17.01, dans les cas de maladie, l'employé devra aviser l'Employeur de son absence et établir la preuve de sa maladie par un certificat médical au moment de son retour au travail.

21.03 a) Il est de la responsabilité de l'employé et ceci afin de faciliter l'application de la présente convention de tenir l'Employeur et l'Union informés de son numéro de téléphone et de son adresse et de tenir ceux-ci également informés de tout changement sous peine de perdre tout recours à cause d'un manque de sa part.

b) Il est également de la responsabilité de l'employé, lorsqu'il a été absent pour maladie ou autre raison, d'appeler son supérieur immédiat la journée précédant son retour au travail.

Article 22 - RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR ET SÉCURITÉ MAXIMUM
AU TRAVAIL

22.01 La Compagnie prendra toutes les dispositions nécessaires pour maintenir, durant les heures de travail, un niveau de sécurité conforme aux lois et règlements en vigueur. Advenant une plainte sur une ou des conditions enfreinant supposément lesdites lois ou règlements, l'Employeur donnera juste considération à ladite plainte, enquêtera et apportera les correctifs requis, s'il y a lieu.

Article 23 - CONDITIONS D'EMPLOI OU AUTRES CONTRAIRES À LA
CONVENTION LORS DE L'ENGAGEMENT

23.01 Il est mutuellement entendu que toutes conditions d'emploi convenues lors de l'engagement d'un employé et qui sont contraires aux stipulations de cette convention collective de travail deviendront nulles et non avenues en vertu des présentes.

Article 24 - DURÉE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention collective de travail sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 15 septembre 1987.

24.02 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire terminer ou amender les stipulations de cette convention, un avis écrit d'au moins huit (8) jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une convention collective, devra être donné à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.

Article 25 - DROIT DE L'EMPLOYEUR DE REFUSER D'AUTRES REQUÊTES

25.01 L'Employeur ne devra pas être obligé d'accorder des permis d'absence autres que ceux prévus dans le présent contrat et son refus d'accorder lesdits permis d'absence subséquents ne devra pas être sujet à la procédure de grief.

Un employé qui travaille chez un autre employeur durant un permis d'absence est considéré avoir volontairement abandonné son travail.

Article 26 - TEXTE LÉGAL

26.01 Il est également convenu que le texte officiel pour fins d'interprétation de la présente convention est le texte français.

Article 27 - RÉTROACTIVITÉ

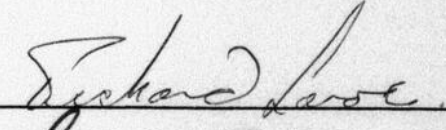
27.01 Tous les employés réguliers à l'emploi de la
Compagnie à la date de signature de la présente
convention recevront comme rétroactivité paie-
ment d'une somme globale de cent cinquante
dollars (\$150.00) chacun, payable par chèque
distinct dans les deux (2) semaines suivant
la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL,
CE 28 JOUR DE OCT , 1985.

MONTREAL CONTENEUR TERMINAL INC.
MONTREAL CONTAINER TERMINAL INC.

L'UNION DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931

Par: 

Par: 

Par: _____

Par: 

Par: _____

Par: _____

SCHEDULE A

ARCHER, Robert	84-01-01
REID, Earl	84-01-01
COALLIER, Jean	84-01-01
MARTEL, Sylvain	84-01-01
BEAUDOIN, Sylvain	84-01-01
PECTEAU, Binart	84-01-01
FUDETTE, Yvan	84-01-01
BOURGET, Yves	84-01-01
LAVOIE, Richard	84-01-01
CATER, John	84-01-01
POIRIER, Michel	84-01-01
LAROCHE, Gilles	84-01-01
MONTI, Emidid	84-01-01
DESMARAIS, André	84-02-13