

NOM

No.

03736-6

C.A.E.	3041	NO.CONV.	37366
AFFIL.	9	NB.EMPL.	42
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	6509 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M18613001

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

037366

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18613-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-08-12	82-08-30		82-05-10	85-05-09	42

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Cam. de Cons. et Appr. Méc. d'Auto et Aides Empl. de Stat-Serv. et de Parcs de Stat. et Sal. Div. loc. 903 (aff. à I.B. of T.C.W. of H of A) Att: M. Gérard Forget, président 5050 rue De Sorel # 22, Mt1 H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant La Corporation Corbec 17 rue St-Joseph Lachine, Qué. H8S 2K9

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau."

Région	06-06	Activité	2910 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Remarques section (faint text visible)

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	82-09-03

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

18613-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

VRAIE COPIE CERTIFIEE
Par *Pauline Simon*
Mireille Filion

ENTRE: LA CORPORATION CORBEC
17, rue St-Joseph
Lachine, Québec

ET: UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION ET
APPROVISIONNEMENTS, MECANICIENS D'AUTO
ET AIDES, EMPLOYES DE STATIONS-SERVICE
ET DE PARCS DE STATIONNEMENTS, ET
SALAIRES DIVERS, LOCAL 903
(affiliée à I.B. of T.C.W. & H. of A.)
5050, rue de Sorel, suite 22
Montréal, Québec

3141 01 01

PREAMBULE

L'intention et le but de la Compagnie et de l'Union sont de promouvoir et de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, d'assurer une meilleur productivité pour la Compagnie et, enfin, d'assurer la prospérité de l'entreprise durant le terme de la convention collective.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour tous les employés couverts par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le ministère du travail du Québec, à l'exception des chargés de main-d'oeuvre (charge hands), pour toutes les dispositions couvertes par la signature de la présente convention collective.

PAR MESSAGEUR
82 JUN 30 14 51

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union convient et reconnaît que la Compagnie possède tous les pouvoirs rattachés à la direction, sauf ceux qui sont limités par la loi ou la présente convention. L'Union reconnaît aussi que c'est la fonction de la direction de la Compagnie de diriger l'entreprise et de diriger les salariés de la Compagnie, incluant, sans restreindre la portée générale:

- a) maintenir l'ordre et l'efficacité;
- b) embaucher, promouvoir, rétrograder, diriger, classifier, transférer, mettre à pied et rappeler au travail;
- c) discipliner, congédier, suspendre, faire des règlements d'usine à être observés par les salariés et les altérer de temps à autre;

d)

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- d) déterminer la nature et le genre d'affaires dans lesquelles la Compagnie veut s'engager, l'étendue des opérations, le genre et l'emplacement de l'équipement et les matériaux à être utilisés, les méthodes, les techniques, les cédules de travail et de production, etc.
- e) Il est entendu que l'application des droits de la direction sont sous réserve du droit des salariés impliqués de loger un grief de la manière et dans les limites prévues aux présentes.

ARTICLE 3 - GREVE ET LOCK-OUT

3.01 Pour la durée de cette convention collective, la Compagnie s'engage à ne pas susciter ni ordonner un lock-out de ses salariés et, si la Compagnie le fait, les sommes de salaire ainsi perdues par les employés leur seront remboursées.

3.02 Pour la durée de cette convention collective, il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail ou suspension de travail, en tout ou en partie, pour quelque raison que ce soit par les salariés, et le Syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera, ne suscitera et ne participera pas à l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prendra tous les moyens raisonnables pour les empêcher et/ou les arrêter.

3.03 Si, lors d'une grève ou d'un lock-out, il arrive une panne quelconque dans les cuves (kettles), il est entendu que les employés requis en nombre suffisant seront mis à la disponibilité de l'Employeur afin de lui permettre de prendre les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration de ces cuves.

ARTICLE 4 - AVIS

4.01 La Compagnie consent de permettre l'affichage d'avis d'activités syndicales sur le tableau d'affichage fourni dans ce but. Tout affichage aura lieu uniquement après l'approbation par l'Employeur, ce dernier ne pouvant refuser d'une façon déraisonnable.

ARTICLE 5

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 A la signature de cette convention collective, tous les employés couverts par cette dite convention doivent, comme condition de travail, devenir et demeurer membres de l'Union des Teamsters, Local 903 et ce, pour toute la durée de ladite convention collective.

5.02 En cas de refus par l'Union d'admettre un salarié comme membre ou en cas de suspension ou d'expulsion, un salarié ne perdra pas son droit de travailler pour la Compagnie.

5.03 Tout nouvel employé, durant la période de sa probation, ainsi que tout employé occasionnel incluant les étudiants travaillant pendant leurs vacances, doivent, comme condition de leur emploi, payer la cotisation syndicale mensuelle au taux fixé par le Syndicat. Cette cotisation doit être déduite de la paie des employés mensuellement et remise mensuellement au Syndicat avec les autres cotisations mensuelles et les frais d'initiation s'il y a lieu.

5.04 Dès la terminaison de sa période de probation, tout nouvel employé doit, comme condition de maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union des Teamsters, Local 903. La Compagnie convient en plus qu'elle retiendra de chaque employé régulier admis dans l'Union, sur réception d'une autorisation écrite dudit employé, le taux d'initiation déterminé par le Syndicat.

5.05 La Compagnie convient de déduire du salaire de chaque employé, l'équivalent du montant autorisé comme cotisation syndicale au taux fixé par l'Union, du premier chèque de paie de chaque mois et de remettre ce montant par chèque au secrétaire-trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours du prélèvement.

5.06 Dans les cas de tout changement du montant de la cotisation syndicale à être prélevée par l'Employeur, l'Union devra en aviser l'Employeur par lettre recommandée et signée par les officiers dûment mandatés par l'Union pour ce faire au moins quinze (15) jours avant la date effective du prélèvement. L'Union s'engage à afficher copie de tel avis à l'Employeur, sur le tableau d'affichage, au même moment que l'envoi par courrier dudit avis à l'Employeur.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE (suite)

5.07 La Compagnie sera tenue responsable des cotisations effectivement perçues pour l'union en ce qui concerne 5.06.

5.08 Il est entendu que L'Union indemniserà la Compagnie et la garantie contre toute réclamation d'un salarié fondée sur le précompte effectué sur son salaire en vertu de cet article.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE ET MISE A PIED

6.01 L'ancienneté signifie la période pendant laquelle un employé à temps complet est à l'emploi de l'Employeur. La période d'essai complétée, l'ancienneté du salarié datera du premier jour de son emploi dans la Compagnie.

6.02 Le salarié nouvellement embauché par l'Employeur sera soumis à une période de probation de soixante (60) jours de calendrier au cours de laquelle l'Employeur pourra le congédier à sa discrétion et sans avis. Après cette période, son ancienneté sera reconnue depuis la date de l'embauchage. Durant cette période de probation, à l'exception des taux de salaire et des heures de travail, ce salarié n'est pas assujetti à la présente convention.

6.03 La liste d'ancienneté doit fournir les renseignements suivants:

- a) nom, prénom;
- b) date d'embauchage;
- c) classification.

6.04 La liste d'ancienneté sera mise à jour et affichée deux (2) fois par année, le 15 avril et le 15 octobre de chaque année; cette liste prévaudra en tout temps et tout employé pourra, dans les dix (10) jours de calendrier suivant la date d'affichage de la liste d'ancienneté, contester ladite liste par la procédure de griefs. Une copie de ladite liste sera remise à l'Union.

6.05 En cas d'absence due à la maladie ou blessure, le classement d'ancienneté ne se perdra pas pour une durée de douze (12) mois. Si la maladie ou blessure est le résultat d'un accident de travail, le classement d'ancienneté ne se perdra pas pour une durée de dix-huit (18) mois. Cependant, la Compagnie aura le droit de faire examiner le salarié par le médecin de la Compagnie, et ce aux frais de la Compagnie.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE ET MISE A PIED (suite)

6.06 L'ancienneté est établie sur une base générale dans l'unité de négociation.

6.07 Le salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) si le salarié est congédié et n'est pas réinstallé selon les dispositions de la présente convention collective;
- b) si le salarié quitte volontairement son emploi;
- c) si le salarié est absent pour une durée de douze (12) mois suite à une blessure ou maladie, ou pour une période de dix-huit (18) mois par suite d'une blessure ou d'une maladie résultant d'un accident de travail;
- d) si un salarié ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté est mis à pied pour une période de six (6) mois ou si un salarié ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté est mis à pied pour une période de neuf (9) mois;
- e) si le salarié manque de retourner au travail dans les trois (3) jours ouvrables d'un rappel par lettre recommandée à sa dernière adresse connue;
- f) si le salarié s'absente pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison jugée acceptable par la Compagnie;
- g) si le salarié ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par la Compagnie.

6.08 Le délégué en chef bénéficiera d'une ancienneté préférentielle en cas de mise à pied ou de rappel au travail, en autant qu'il ait les connaissances nécessaires pour exécuter le travail disponible.

6.09 Tout employé promu par la Compagnie (contremaître, surintendant, etc) conservera son droit d'ancienneté dans son ancienne classification pour une période de six (6) mois à partir de sa promotion.

6.10 En cas de mise à pied, les salariés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers selon le principe du dernier engagé premier à être mis à pied, et pour le rappel au travail, le principe inverse, soit le dernier mis à pied sera le premier rappelé au travail, en autant que les employés ayant le plus d'ancienneté possèdent les qualifications nécessaires pour accomplir le travail disponible et requis.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE ET MISE A PIED (suite)

6.11 Dans les cas de mise à pied, la Compagnie avisera les employés affectés au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance. A défaut de cet avis, la Compagnie paiera deux (2) jours de salaire à l'employé concerné.

6.12 a) Lorsqu'un poste permanent devient vacant et que la Compagnie estime bon de le combler, il sera affiché pendant une période de cinq (5) jours de travail consécutifs.

b) La sélection pour de tels postes sera faite selon l'ancienneté, en autant que les qualifications nécessaires pour accomplir le travail requis sont relativement égales.

6.13 Tout employé peut se porter candidat à un poste permanent affiché qui comporte un taux de salaire plus élevé que le poste qu'il détient actuellement; l'employé choisi sera à l'essai pour une période maximum de trente (30) jours de calendrier avant qu'il ne soit considéré permanent à ce poste. Cependant, ledit employé devra recevoir le taux de la nouvelle classification pour toute la durée de ladite période d'essai.

6.14 Il est de plus convenu que toute affiche d'un poste ne sera valable que pour la durée de la période d'affichage, tel que mentionné à l'article 6.12, et ne pourra servir en aucun autre moment.

ARTICLE 7 - PERIODE DE PAIE

7.01 La Compagnie devra payer ses employés hebdomadairement, soit le jeudi. La Compagnie fournira à tous et à chacun de ses employés couverts par cette convention, un relevé séparé ou détachable écrit ou imprimé indiquant leur salaire ou gages en détail, selon les heures marquées sur la carte de l'horloge à poinçon.

ARTICLE 8 - COMITE DE NEGOCIATION DE L'UNION ET DELEGUES

8.01 La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de nommer un délégué en chef et un assistant par quart de travail ("shift") pour le ou les quarts autres que celui sur lequel travaille le délégué en chef parmi les employés de l'unité de négociation, dans le but d'aider les employés dans le règlement des griefs. Cependant, le délégué en chef, au moment de sa nomination, devra avoir au moins dix-huit mois (18) d'ancienneté.

ARTICLE 8 - COMITE DE NEGOCIATION DE L'UNION ET DELEGUES (suite)

8.02 L'Union avisera la Compagnie par écrit des noms des délégués et des dates de leur nomination.

8.03 a) L'Union convient et reconnaît que le délégué en chef et les assistants-délégués, s'il y en a, ont des tâches régulières à accomplir au service de la Compagnie, et que ceux-ci ne pourront laisser leurs tâches sans avoir obtenu au préalable la permission de leur superviseur ou contremaître de ce faire. La Compagnie convient qu'une telle permission ne devrait pas être refusée déraisonnablement et qu'un délégué, durant les heures de travail, ne subira aucune perte de salaire lors des absences prévues aux présentes. Cependant, il est entendu que de telles absences doivent être limitées au minimum.

b) La Compagnie informera le Syndicat par écrit de la suspension et/ou du congédiement d'un ou des délégués.

c) Il est entendu que le ou les délégués d'ateliers et/ou le comité de négociation, jusqu'à un maximum de trois (3) employés, ne subiront aucune perte de salaire pendant qu'ils siègent aux séances de négociation avec les représentants de la Compagnie.

8.04 L'Union avisera la Compagnie par écrit du nom du délégué et du nom des substituts et des membres du comité de négociation ou de tout changement apporté avant qu'on exige que la Compagnie les reconnaisse. La Compagnie fournira à l'Union les noms des surveillants et des autres représentants de la Compagnie avec qui les représentants de l'Union pourraient transiger durant la durée de la convention.

ARTICLE 9 - UNIFORMES

9.01 a) La Compagnie contribuera cinquante dollars (\$50.00) chaque année à tout employé qui a complété sa période d'essai pour défrayer le coût des souliers ou des bottines de sécurité.

b)

ARTICLE 9 - UNIFORMES (suite)

9.01 (suite) b) La Compagnie consent à fournir à ses frais des casques et des lunettes de sécurité. Lorsqu'elle le juge nécessaire, la Compagnie fournira des gants, des bottes et des tabliers en caoutchouc.

ARTICLE 10 - DISPOSITIONS SANITAIRES

10.01 La Compagnie consent à fournir aux salariés un endroit de rechange, un endroit pour se laver, cabinets de toilette propres et sanitaires et des endroits appropriés où ils pourront manger. Les employés devront coopérer pour tenir ces endroits propres en tout temps.

ARTICLE 11 - REPAS ET PERIODES DE REPOS

11.01 a) Les parties ont convenu qu'il y aura une période d'une demi-heure pour le repas non payée durant chaque quart et qu'elle devra être prise vers le milieu de chaque quart.

b) Les employés auront une période de quinze (15) minutes de repos dans l'avant-midi et le système des périodes de repos actuellement en vigueur pour l'après-midi sera continué.

11.02 Tout salarié qui doit travailler en temps supplémentaire a droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire et ce, avant de débiter le temps supplémentaire.

ARTICLE 12 - CONGE DE DEUIL

12.01 Advenant le décès d'un fils, d'une fille, d'un conjoint, d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un congé d'absence de trois (3) jours consécutifs sans perte de salaire. Cette absence peut débiter le jour du décès et doit se terminer au plus tard le jour suivant les funérailles.

ARTICLE 12 - CONGE DE DEUIL (suite)

12.02 Advenant le décès d'une grand-mère, d'un grand-père, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, l'employé ayant complété sa période de probation aura droit à un congé avec solde pour le jour des funérailles seulement, pourvu qu'il assiste aux funérailles.

12.03 Il est entendu que l'employé devra fournir une preuve satisfaisante de mortalité dans ces cas si la Compagnie l'exige.

ARTICLE 13 - CONGES STATUTAIRES

13.01 Après avoir complété la période de probation et moyennant les autres conditions de cet article, les jours mentionnés ci-dessous seront considérés comme jours de congés statutaires, fériés et chômés, et les employés seront payés pour ces jours à temps simple sans avoir travaillé.

1. Jour de l'An;
2. Lendemain du Jour de l'An;
3. Vendredi Saint;
4. Fête de Dollard;
5. St. Jean Baptiste; (Fête Nationale)
6. Jour de la Confédération;
7. Fête du Travail;
8. Jour de L'Action de Grâces;
9. Jour de Noel;
10. Lendemain de Noel

13.02 Pour tout employé qui sera obligé de travailler n'importe lequel des congés statutaires mentionnés ci-dessus, il recevra la paie pour tous les heures travaillées à temps et demi plus le montant versé pour ledit congé par l'Employeur.

13.03 Il est convenu que pour remplir les exigences des qualifications afin d'avoir droit au paiement desdits jours de congés, un employé devra avoir travaillé la journée normale cédulée de travail qui précède immédiatement et qui suit immédiatement ledit congé.

ARTICLE 14 - CONGE DE JURE

14.01 Si un employé est appelé pour agir comme juré, la Compagnie accepte de payer la différence entre ce qu'un juré recevra de la Cour, et le salaire régulier de huit (8) heures au taux de base qu'il aurait reçu s'il avait pu se présenter au travail. Sur demande de la Compagnie, l'employé devra fournir une preuve du montant reçu en tant que juré.

ARTICLE 15 - VACANCES ANNUELLES

15.01 a) Les employés auront droit chaque année à des vacances rémunérées basées sur leur service continu auprès de la Compagnie au 1er mai, tel qu'établi dans la cédule suivante.

b) Tout employé qui a moins d'un (1) an de service auprès de la Compagnie aura droit à l'équivalent d'un (1) jour par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours et quatre pour cent (4%) des revenus de l'employé.

c) Tout employé qui a un (1) an de service ou plus auprès de la Compagnie aura droit à l'équivalent de dix (10) jours ouvrables et quatre pour cent (4%) des revenus de l'employé.

d) Tout employé qui a neuf (9) ans de service ou plus auprès de la Compagnie aura droit à l'équivalent de quinze (15) jours ouvrables et six pour cent (6%) des revenus de l'employé.

A partir de la deuxième (2ième) année de la convention collective, tout employé qui aura huit (8) ans de service ou plus auprès de la Compagnie aura droit à l'équivalent de quinze (15) jours ouvrables et six pour cent (6%) des revenus de l'employé.

A partir de la troisième (3ième) année de la convention collective, tout employé qui aura sept (7) ans de service ou plus auprès de la Compagnie aura droit à l'équivalent de quinze (15) jours ouvrables et six pour cent (6%) des revenus de l'employé.

e) Tout employé qui a quinze (15) ans de service ou plus auprès de la Compagnie aura droit à l'équivalent de vingt (20) jours ouvrables et huit pour cent (8%) des revenus de l'employé.

ARTICLE 15 - VACANCES ANNUELLES (suite)

15.02 Les vacances doivent être prises à une période choisie par les employés et approuvées par la Compagnie selon les besoins des opérations, dans les douze (12) mois qui suivent le premier (1er) mai de chaque année. De plus, il est aussi convenu que la période d'acquisition des vacances s'effectue à compter du premier (1er) mai au trente (30) avril de chaque année.

15.03 En tout temps, la Compagnie pourra limiter à un (1) employé par classification par quart, le nombre d'employés en vacances en même temps. Cependant, le facteur d'ancienneté prévaudra quant au choix de vacances annuelles. La Compagnie devra afficher, au plus tard le 1er mai de chaque année, la liste des vacances.

15.04 Si la Compagnie décide de fermer l'usine en entier ou en partie pour la période des vacances, elle choisira une période consécutive entre le 24 juin et le jour de la Fête du Travail et affichera cette information le premier (1er) mai précédent. Tous les employés ainsi affectés seront obligés de prendre leurs vacances annuelles lors de la fermeture.

15.05 Si un congé statutaire tombe pendant les vacances annuelles d'un employé, l'employé aura droit à une (1) journée payée qui sera ajoutée à sa paie de vacances pour ledit congé statutaire prévu à l'article 13.01. Advenant que l'employé veut prendre une journée additionnelle, cette journée sera donnée à la discrétion de la Compagnie seulement.

15.06 Advenant une terminaison d'emploi pour quelque cause que ce soit y inclus la mise à pied, autre que la mise à pied temporaire, l'employé sera payé pour toute paie de vacances impayée à laquelle il peut avoir droit pour la période antérieure au 30 avril précédent en plus de quatre pour cent (4%), six pour cent (6%) ou huit pour cent (8%) selon le cas, de tout salaire à partir du 1er mai précédent. Advenant rappel après une mise à pied, un employé n'a pas droit aux vacances ou à une paie de vacances pour quelque période de vacances pour laquelle il avait déjà été payé en vertu de la présente clause.

ARTICLE 16 - CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES

16.01 S'il est délégué par l'Union à toute convention ou école d'entraînement, le délégué en chef ou représentant dûment élu aura droit à une permission d'absence sans rémunération, ni interruption d'ancienneté, pourvu qu'un avis écrit d'au moins une (1) semaine soit donné à la Compagnie et pas plus qu'un (1) employé soit absent à la fois.

La Compagnie peut refuser une telle demande si elle juge à propos que l'employé est indispensable au bon fonctionnement de son département durant cette période et qu'il eut été impossible pour la Compagnie de trouver un remplaçant adéquat pour remplir sa fonction.

Il est entendu que cette personne pourra s'absenter pour une période n'excédant pas deux (2) jours consécutifs, totalisant dix (10) jours ouvrables par année (1er janvier au 31 décembre).

16.02 Si un employé régi par cette convention est élu ou nommé à une position permanente dans l'Union Local 903, tel employé aura droit à une permission d'absence pour une période maximum de six (6) mois sans rémunération, ni interruption d'ancienneté. Ceci ne s'applique qu'à un employé à la fois. Toutefois, la Compagnie doit avoir un préavis de trente (30) jours pour ce dit congé.

16.03 Dans les cas cités à 16.01 et 16.02, l'avis écrit devra spécifier la date du départ et du retour au travail du salarié impliqué.

ARTICLE 17 - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

17.01 Le régime actuel d'assurance-groupe de la Compagnie sera maintenu en vigueur et le coût dudit régime sera partagé à parts égales par la Compagnie et les employés.

17.02 La Compagnie continuera de prendre des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.

17.03 a) Si un employé subit un accident de travail et est tenu de quitter l'usine pour se faire traiter, il recevra son plein salaire durant le reste de son quart.

b)

ARTICLE 17 - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE (suite)

17.03 (suite) b) La Compagnie assumera alors les frais de transport lors de l'accident ou assure ce transport pour cet employé pour lui permettre de recevoir des soins médicaux nécessités par son état.

c) Dès son retour au travail, la Compagnie lui accordera un permis d'absence sans solde, pour le temps nécessaire, chaque fois qu'il lui sera requis de recevoir à l'extérieur et durant ses heures normales de travail, des soins devenus nécessaires par suite dudit accident.

d) Tout salarié qui doit bénéficier de la présente disposition doit donner un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures et la Compagnie peut exiger qu'il produise un certificat médical attestant de la nécessité de ces soins.

17.04 Les parties instaureront un comité de sécurité composé de deux (2) salariés et de deux (2) représentants de la Compagnie, et leur rôle sera de voir à l'application des règles de sécurité.

ARTICLE 18 - PROCEDURE DE GRIEFS

18.01 Tout grief découlant de l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de cette convention, sera traité comme suit:

a) Première étape - L'employé pourra d'abord discuter son grief directement avec le contremaître concerné.

b) Le ou les employés concernés doivent soumettre leur grief par écrit au surintendant de l'usine, soit directement, soit par l'entremise du délégué ou de son représentant, dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent l'événement qui lui a donné naissance. A défaut de ce faire, le ou les employés sont réputés avoir renoncé au grief.

c) Deuxième étape - A défaut d'une réponse dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la soumission au surintendant ou à défaut d'une réponse satisfaisante de la part de celui-ci, l'employé ou l'Union peut soumettre le grief au gérant général ou son représentant.

d)

ARTICLE 18 - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

18.01 (suite) d) Arbitrage - A défaut d'une réponse dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la soumission au gérant général ou son représentant, ou à défaut d'une réponse satisfaisante de la part de celui-ci, l'employé ou l'Union peut soumettre le grief à l'arbitrage. Si le grief est soumis à l'arbitrage, ceci doit être fait en donnant avis par écrit au gérant général ou son représentant au plus tard, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de la soumission du grief à la première étape.

e) Suite à cet avis, l'arbitre sera choisi par consentement mutuel des parties, parmi les arbitres suivants:

- i) Jean-Guy Clément;
- ii) André Fabien;
- iii) Harvey Frumkin;
- iv) Claude Lauzon.

A défaut d'accord entre les parties sur le choix d'un des arbitres ci-haut mentionnés, il sera nommé conformément aux dispositions du Code du travail.

f) Durant la période comprise entre la soumission du grief au surintendant et la soumission du grief à l'arbitrage, les parties tenteront de se rencontrer afin de tenter d'en venir à un règlement à l'amiable.

g) Les délais tels que ci-haut mentionnés de soumission, tant au surintendant, au gérant général qu'à l'arbitrage, sont de rigueur.

18.02 L'arbitre doit faire diligence pour entendre le grief et rendre sa décision et doit s'efforcer de la faire dans les soixante-quinze (75) jours de calendrier qui suivent sa nomination.

18.03 a) L'arbitre est lié par les dispositions de cette convention et il n'a pas le droit d'ajouter, ou de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire aux dites dispositions.

b)

ARTICLE 18 - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

18.03 (suite) b) Il est aussi loisible à la Compagnie de soumettre un grief à l'arbitrage.

18.04

Honoraires et frais d'arbitrage

Les honoraires et frais de l'arbitre seront payés à part égale par les parties au litige.

18.05

a) A toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit, soit entre l'employé et l'Employeur, soit entre le Syndicat et l'Employeur, et telle entente lie toutes les parties au litige. Cependant, à moins d'un écrit exprès au contraire, aucune telle entente ne peut servir comme précédent, ni en aucun temps être invoquée par l'une ou l'autre des parties dans d'autres cas.

b) Nonobstant ce qui précède, toute entente relative à un grief qui est contraire aux dispositions de la convention collective est prohibée et nulle à moins que les parties ne la reconnaissent expressément comme étant une dérogation à la convention collective et dans ce cas, ceci ne servira pas comme précédent et ne pourra en aucun temps être invoqué par l'une ou l'autre des parties.

18.06

Griefs de groupe

Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont soulevés, ils doivent être soumis et traités ensemble si les parties consentent à le faire.

18.07

Dans les cas de congédiements ou suspensions, l'arbitre peut ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi avec tous ses droits ainsi que décider de tout remboursement de salaire en sa faveur, ou substituer toute autre mesure disciplinaire qu'il juge appropriée. Toutefois, si l'employé a travaillé ou s'il aurait pu travailler ailleurs au cours de la période en question, le salaire qu'il a ainsi gagné ou qu'il aurait pu gagner, doit être déduit de l'indemnité qui lui est accordée.

18.08

Les mesures disciplinaires sont imposées dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la découverte de l'infraction par la Compagnie.

ARTICLE 18 - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

18.03 (suite) b) Il est aussi loisible à la Compagnie de soumettre un grief à l'arbitrage.

18.04

Honoraires et frais d'arbitrage

Les honoraires et frais de l'arbitre seront payés à part égale par les parties au litige.

18.05

a) A toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit, soit entre l'employé et l'Employeur, soit entre le Syndicat et l'Employeur, et telle entente lie toutes les parties au litige. Cependant, à moins d'un écrit exprès au contraire, aucune telle entente ne peut servir comme précédent, ni en aucun temps être invoquée par l'une ou l'autre des parties dans d'autres cas.

b) Nonobstant ce qui précède, toute entente relative à un grief qui est contraire aux dispositions de la convention collective est prohibée et nulle à moins que les parties ne la reconnaissent expressément comme étant une dérogation à la convention collective et dans ce cas, ceci ne servira pas comme précédent et ne pourra en aucun temps être invoqué par l'une ou l'autre des parties.

18.06

Griefs de groupe

Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont soulevés, ils doivent être soumis et traités ensemble si les parties consentent à le faire.

18.07

Dans les cas de congédiements ou suspensions, l'arbitre peut ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi avec tous ses droits ainsi que décider de tout remboursement de salaire en sa faveur, ou substituer toute autre mesure disciplinaire qu'il juge appropriée. Toutefois, si l'employé a travaillé ou s'il aurait pu travailler ailleurs au cours de la période en question, le salaire qu'il a ainsi gagné ou qu'il aurait pu gagner, doit être déduit de l'indemnité qui lui est accordée.

18.08

Les mesures disciplinaires sont imposées dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la découverte de l'infraction par la Compagnie.

18.09

ARTICLE 18 - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

18.09 Les parties peuvent d'un commun accord par écrit, prolonger tout délai prévu à la procédure de griefs.

ARTICLE 19 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

19.01 a) Tous les employés appelés au travail recevront un minimum de trois (3) heures de paie pour "temps d'appel", incluant samedis, dimanches et fêtes au taux de paie pour le jour où il est appelé, sauf si le manque de travail est dû à une cause en dehors du contrôle de la Compagnie.

b) Tous les employés qui, après avoir quitté les lieux de travail et qui sont rappelés au travail, recevront un minimum de trois (3) heures au taux applicable, comme "temps de rappel".

19.02 Tous les employés couverts par ce contrat devront être payés au taux et aux conditions de salaire du présent contrat pour la période de temps autorisée et poinçonnée sur sa carte.

19.03 Tous les employés concernés dans ce contrat devront poinçonner leur carte eux-mêmes (à l'entrée et à la sortie de l'ouvrage) et sous aucun prétexte, il ne sera permis à un contre-maitre, un représentant de l'Employeur ou tout autre employé de le faire à sa place.

19.04 a) Un employé transféré à la demande de la Compagnie pour une période de trente (30) jours ouvrables ou moins à un poste ayant un taux de salaire moins élevé, maintiendra son taux de salaire régulier

b) Lorsque le taux de salaire du nouveau poste est plus élevé, l'employé sera payé le nouveau taux immédiatement, en autant qu'il y est affecté pour une période d'au moins un (1) jour.

19.05 La Compagnie reconnaît les droits de votation des employés tels qu'établis par la loi.

19.06 Si, pendant la durée de la convention, il fallait créer une nouvelle classification, celle-ci sera établie par la Compagnie et s'il y a désaccord entre les parties quant au taux

ARTICLE 19 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL (suite)

19.06 (suite) de salaire correspondant à cette nouvelle classification, la question sera traitée selon les dispositions de la procédure en matière de griefs, article 18. Si la chose n'est pas réglée, elle peut être soumise à l'arbitrage en conformité avec l'article 18.

19.07 Toute personne non incluse dans l'unité de négociation ne pourra accomplir le travail ordinairement effectué par les employés couverts par le certificat d'accréditation, sauf pour les chargés de main-d'oeuvre ainsi que dans les cas d'urgence, expérimentaux et d'entraînement.

ARTICLE 20 - DUREE DE L'ENTENTE

20.01 Cette entente couvrira une période de trois (3) ans, commençant le 10 mai 1982 et prenant fin le 9 mai 1985.

20.02 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire terminer ou modifier les stipulations de cette convention collective de travail, un avis écrit d'une telle intention devra être donné par lettre recommandée à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration des présentes.

ARTICLE 21 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

21.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés est de quarante-quatre (44) heures par semaine du lundi au jeudi inclusivement, à raison de neuf (9) heures par jour et huit (8) heures le vendredi, réparties comme suit:

1er quart: 06h30 à 16h00
2e quart: 16h00 à 01h30
3e quart: 21h30 à 06h30 (sauf département de décapage).
23h00 à 08h30 (département de décapage).

ARTICLE 22 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

22.01 Toutes les heures effectuées au-delà de neuf (9) heures par jour du lundi au jeudi inclusivement, & après huit (8) heures le vendredi, seront considérées comme temps supplémentaire & seront payées au taux de temps & demi, ainsi que toutes les heures effectuées le samedi jusqu'à concurrence de huit (8) heures.

22.02

ARTICLE 22 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

22.02 Toutes les heures effectuées au-delà de douze (12) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement, seront considérées comme temps supplémentaire et seront payées au taux de temps double. Toutes les heures effectuées le samedi après huit (8) heures, ainsi que toutes les heures effectuées le dimanche seront payées au taux de temps double.

22.03 Le temps supplémentaire sera sur une base volontaire et réparti entre les salariés du département concerné qualifiés et intéressés à accomplir le travail requis, selon leurs classification et ancienneté générale. Dans le cas où il n'y a pas un nombre suffisant d'employés qualifiés et intéressés dans un département donné qui acceptent de travailler, la Compagnie peut exiger que les employés qualifiés dudit département ayant le moins d'ancienneté accomplissent le travail requis.

ARTICLE 23 - PRIME DE QUART

23.01 2e quart: prime de dix cents (\$0.10) l'heure
3e quart: prime de quinze cents (\$0.15) l'heure

ARTICLE 24 - ANNEXE "A"

24.01 Il est convenu que l'annexe "A" attachée à cette convention collective fait partie intégrante de la présente convention collective.

24.02 Il y aura rétroactivité pour les salaires dans le cas des employés à l'emploi de la Compagnie à la date de ratification et ce paiement sera effectué dans les deux (2) semaines qui suivront la date de ratification. Ledit paiement sera basé sur toutes les heures travaillées (y compris le temps supplémentaire) depuis le 10 mai 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
ce 12 jour de *Sept* 1982.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

ANNEXE "A" - TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>10/5/82 au 9/5/83</u>	<u>10/5/83 au 9/5/84</u>	<u>10/5/84 au 9/5/85</u>
Chef de Groupe & Opérateur Mobile	\$ 7.56	\$ 8.09	voir note 2
Opérateur & Soudeur	\$ 7.13	\$ 7.63	voir note 2
Décapteur	\$ 6.97	\$ 7.45	voir note 2
Manutentionnaire	\$ 6.37	\$ 6.82	voir note 2
Chafneur	\$ 6.47	\$ 6.92	voir note 2

Note 1: Les employés en probation recevront \$0.30¢ de moins que la classification dans laquelle ils travaillent.

Note 2: Les salaires & bénéfices de la 3e année de la convention collective seront sujets à négociation dans la période prévue au Code du Travail du Québec.



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

3736-4

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18613-01	
	Date	Signature	Reception	Durée			Du
	84-09-17	84-09-25					

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Un. des camionneurs de const. et approvisionnements, mécaniciens d'Auto et aides employés de stations-services et de parcs de stationnements et salariés divers loc. 903 (aff. à I.B. of T.C.W. of H of A) Att: Gérard Forget Président 4040 rue de Sorel ste 22 Mt1 Québec H4P 1C5	<input type="checkbox"/> Déposant La Corporation Corbec 17 rue St-Joseph Lachine, Québec H8S 2K9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2910(5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 Voir au verso pour les codes

Remarques							
ENTENTE: Hausse salariale							
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David /ms</td> <td>84-10-16</td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David /ms	84-10-16
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David /ms	84-10-16						

Pour renseignements

<input type="checkbox"/> 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970	<input checked="" type="checkbox"/> 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357
--	--

18613-01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA CORPORATION CORBEC
17, St-Joseph,
LACHINE (Québec)
H8S 2K9

'84 SEP 25 13:55

hak

ET: UNION DES CAMIONNEURS DE CONSTRUCTION
ET APPROVISIONNEMENT, MECANICIENS
D'AUTO ET AIDES, EMPLOYES DE
STATIONS-SERVICE ET DE PARCS DE
STATIONNEMENT ET SALARIES DIVERS,
LOCAL 903 (affiliée à I.B. of T.C.W.
& H. of A.)

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes conviennent comme suit:

Il est entendu de part et d'autre que la présente lettre d'entente fait partie intégrante à la convention collective intervenue entre les parties le 12 août 1982 et qui est en vigueur jusqu'au 9 mai 1985.

Tel que prévue à l'Annexe "A" de la présente convention collective, les parties aux présentes se sont rencontrées pour établir la hausse salariale accordée à tous les salariés pour la troisième année de la convention collective.

A cet effet, à compter du 10 mai 1984, tous les salariés couverts par la présente convention collective reçoivent une augmentation générale de l'ordre de 5% de leur taux horaire régulier de base.

Et les parties ont signé ce 17 jour de Septembre 1984.

LA CORPORATION CORBEC

[Signature]

UNION DES CAMIONNEURS DE
CONSTRUCTION ET APPROVISIONNEMENT,
MECANICIENS D'AUTO ET AIDES,
EMPLOYES DE STATIONS-SERVICE ET
DE PARCS DE STATIONNEMENT ET
SALARIES DIVERS, LOCAL 903.

[Signature]
[Signature]

VRAIE COPIE CERTIFIEE
P.L.