

No.

19508-01

NOM

Harvey Ferguson Ltd. Ltd.



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 060707	820312

IDENTITÉ

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	MASSEY FERGUSON	840930	820303	3110
A2	IND LTD			Employeur
A3	6880 CÔTE DE LIESSE V. ST-LAURENT	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal H4T1E4		M19508001	000001
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	UN. EEMPL. TRANSPORT	3110		
A5	LOCAL & IND. DIV	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Étendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 11	A16 420	A17 6534	A18 063	A19 4	A20 05	A21 00	A22	A23 31
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (patronale) 04 Sentence arbitrale (pouvoirs-pompier) 05 Sentence arbitrale (véhiculaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un etab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. etab. plus synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CFQ 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 ITQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac-St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce-alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur					Date				Vérificateur
A6	006					820415				004

MONTREAL, QUEBEC
CANADA

19508-01

'82 MAR 12 14 38
PAR MESSENGER



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

MASSEY FERGUSON INDUSTRIES LIMITED

CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR"

ET

UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL ET
INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931

(AFFILIEE A L'I.B.T.)

CI-APRES APPELEE "L'UNION"

EN VIGUEUR DU 1ER OCTOBRE 1981 AU 30 SEPTEMBRE 1984.

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 mécontentes 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 Aucune discrimination

- a) L'Employeur et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'un employé quant à son embauchage, salaire, durée ou conditions de travail à cause de sa race, couleur, religion, origine ethnique, langue française ou anglaise, âge ou sexe. Les parties conviennent de plus qu'il n'y aura aucune restriction, ségrégation de quelque manière que ce soit à l'égard d'un employé dans le but de le priver de possibilités d'emploi à cause de sa race, couleur, religion, origine ethnique, langue française ou anglaise, 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 sa 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

L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour représenter ses employés mentionnés dans l'accréditation individuelle accordée à l'Union, soit par le service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, soit par le Conseil Canadien des Relations Ouvrières pour des catégories respectives d'employés, telles que spécifiées dans l'accréditation et/ou reconnues par les lois applicables et/ou reconnues en date du 30 septembre 1975 par écrit entre les parties pour les classifications couvertes par cette Convention.

2.02 Définition du terme "employé régulier"

Le terme "employé régulier" signifie dans cette Convention Collective tout salarié, présent ou futur tel que défini à 2.01 ayant complété sa période de probation.

2.03 Définition des Classifications

a) Il y aura quatre (4) classifications qui seront les suivantes:

1. Chauffeur
2. Vérificateur (Checker), Homme d'Entrepôt et Homme de Plate-forme, Opérateur de chariot motorisé, Opérateur de grue type mobile ou (Bull Moose)
3. Homme de machinerie en charge, Homme de machinerie, Déménageur de piano, Emballeur
4. Aide général.

b) Définition des Qualifications

1. Classification n° 1

Les qualifications des chauffeurs seront les suivantes, en tenant compte de leur capacité de conduire de l'équipement propulsé au diesel ou au gaz sur des parcours de ville ou de longue distance.

Chauffeur de camion ordinaire signifie un employé qui conduit un camion de deux (2) essieux.

Chauffeur de fret aérien signifie un employé dont les fonctions consistent à transporter généralement le fret aérien en provenance ou à destination des aéroports.

Chauffeur de camion "tandem" (dix roues) signifie un employé qui conduit un camion de plus de deux (2) essieux.

Chauffeur de tracteur semi-remorque signifie un employé qui conduit un tracteur semi-remorque.

Chauffeur de remorque-citerne signifie un employé qui conduit un équipement, genre remorque-citerne.

Chauffeur de train signifie un employé qui conduit un tracteur tirant plus d'une remorque.

Chauffeur de remorque auto-commande (steering dolly) signifie un employé qui conduit une remorque auto-commande (steering dolly).

Chauffeur de fardier signifie un employé qui conduit un tracteur auquel est attachée une pièce d'équipement, genre fardier remorque surbaissée avec col de cygne, servant au transport de pièces extra lourdes ou de très grandes dimensions et impliquant plus spécialement des hauteurs et/ou longueurs et/ou largeurs et/ou pesanteurs surpassant les limites légales.

Chauffeur de fardier type Nicolas signifie un employé qui conduit un tracteur auquel est attachée une pièce d'équipement genre fardier avec plate-forme surbaissée et suspension hydraulique de type spécialisé genre "Nicolas".

* un chauffeur de fardier devra être payé comme tel en autant que ledit fardier ait un minimum de deux (2) essieux. Un "paymaster" ajouté à un tracteur de deux (2) essieux serait automatiquement considéré un tracteur de trois (3) essieux.

Chauffeur d'escorte pour excès des limites légales signifie un employé qui est qualifié prioritairement ou secondairement comme chauffeur dans l'équipement à être escorté.

Chauffeur déménageur (local & longue-distance) signifie un employé dont les fonctions consistent au chargement, déchargement d'effets mobiliers et à la conduite de tout véhicule équipé pour le déménagement.

Chauffeur de camion "tilt and load" signifie un employé qui conduit un équipement spécialement agencé d'une plate-forme de chargement. La plate-forme au complet a la propriété de descendre au niveau de terre grâce à un système mécanique ou hydraulique.

2. Classification n°2

Vérificateur signifie un employé dont les fonctions consistent en la vérification et l'enregistrement de la marchandise, accusé de réception et de l'expédition, y compris le travail clérical attaché auxdites fonctions et excluant le travail de commis de bureau.

Homme d'entrepôt et homme de plate-forme signifie les employés dont les attributions régulières sont de travailler aux travaux d'entreposage.

Opérateur de chariot motorisé signifie un employé qui opère un véhicule moteur connu sous le nom de chariot élévateur à fourche.

Opérateur de grue type bull moose signifie un employé qui opère un équipement genre grue-bélier.

Opérateur de grue mobile signifie un employé qui opère une pièce d'équipement genre auto-motrice de type Austin-Western.

3. Classification n° 3

Homme de machinerie en charge signifie un employé responsable d'une équipe attachée à du travail de machinerie.

Homme de machinerie signifie un employé faisant partie d'une équipe de machinerie.

Chauffeur-déménageur de piano signifie un employé qui conduit le véhicule, fait partie de l'équipe, est responsable de l'équipe et participe au déménagement des pianos.

Aide-déménageur de piano signifie un employé affecté au déménagement de pianos.

Emballleur signifie tout employé préposé à l'emballage sur déménagement.

4. Classification n° 4

Aide général signifie un employé qui remplit les fonctions d'aide, telles que requises par son employeur.

* Seules les classifications et les qualifications mentionnées à la clause 2.03 sont reconnues pour les fins de la présente Convention. La possibilité d'addition de toutes nouvelles classifications ou qualifications devra être négociées au préalable entre l'Employeur et l'Union selon les délais prévus à la clause 20.21.

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. Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel Employeur est lié par le certificat ou la Convention Collective de travail actuelle comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieux et places de l'Employeur précédent.
- 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) Dans le cas de déménagement du Siège social, de déménagement et/ou d'addition de places d'affaires, l'Employeur convient d'aviser l'Union de cette situation dans les quinze (15) jours qui précèdent le déménagement ou l'addition.

d) Les dispositions de la présente clause 2.04 sont totalement sans préjudice à tous autres droits et recours que l'Union peut ou pourrait avoir soit sous les dispositions de la présente Convention ou sous toutes autres lois applicables.

2.05 Aucune activité syndicale ne sera poursuivie pendant les heures de travail sauf celles permises par la présente Convention Collective.

ARTICLE 3 - DROITS MUTUELS

3.01 Droits des Employeurs

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 et transférer tout employé et de conduire son entreprise en accord sous tous les rapports avec ses obligations.

Le mot "exclusif" ne doit pas 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 L'Employeur consent à ne congédier aucun employé, ni à exercer aucune discrimination envers un employé en raison d'activités syndicales permises par les dispositions de la présente Convention Collective de travail.

3.03 L'Employeur convient de ne prendre aucune mesure disciplinaire contre un employé pour tout geste effectué en dehors de ses heures de travail à moins que l'Employeur ne prouve que ledit geste est relié à ses fonctions de travail et qu'il a subi un préjudice à la suite dudit geste.

3.04 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 un 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 toutes autres causes suffisantes 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.

3.05 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. Un employé passible de suspension ou sur le dossier duquel une mention disciplinaire aura été ajoutée devra en être averti personnellement par écrit. Ledit avis de mention disciplinaire devra spécifier la raison qui a justifié une telle mention disciplinaire et à cet effet, la mention "pour cause" ou toute autre mention similaire ne sera pas invoquée comme étant la raison. 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. 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 le cas d'avis disciplinaire de suspension, de congédiement ou d'avis disciplinaire en cas d'accident, l'Employeur devra les imposer dans un délai de dix (10) jours ouvrables de sa connaissance de l'incident. Dans les cas où il n'a pas les informations suffisantes pour prendre une décision, l'Employeur pourra prolonger cette période pour obtenir lesdites informations. Dans de tels cas, l'Employeur avisera l'Union par écrit.
- e) Un dossier de discipline ne pourra, pour aucune raison, être retenu contre un employé plus de douze (12) mois après le versement à son dossier de la mesure disciplinaire. Un dossier d'accident ne pourra, pour aucune raison, être retenu contre un employé plus de douze (12) mois après le versement à son dossier de l'accident.
- f) Seules les mesures disciplinaires remises selon les conditions mentionnées aux clauses 3.05 a) et d) peuvent être considérées dans le dossier de l'employé. Si les conditions précitées ne sont pas rencontrées par l'Employeur, la mesure disciplinaire est nulle et sans effet.
- 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 3.05 sera de rigueur à moins de consentement mutuel par écrit entre les parties.

3.06 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.

3.07 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 total ou partiel, pour aucune raison par les employés ou par l'Union.

Toute grève, occupation d'usine, arrêt ou suspension de travail soit total ou partiel, rendront le ou les employé(s) impliqué(s) passible(s) de renvoi immédiat.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTION À LA SOURCE DES CONTRI-
BUTIONS SYNDICALE

4.01 Tous les employés actuels, nouveaux, réengagés 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 (31^{eme}) 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 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 cotisation spéciales.

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

4.03 Remise à l'Union des Contributions Syndicales

L'Employeur devra faire remise au Trésorier de l'Union, au plus tard le quinzième (15^{eme}) jour du mois suivant, des montants ainsi déduits conformément aux dispositions de l'Article 4.02. 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 item 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 (15^{eme}) 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, réengagé couvert par cette Convention qu'il signe, dès son trente et unième (31^{eme}) 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 indemniser 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 TP4, les montants des cotisations syndicales versées à l'Union.

ARTICLE 5 - CAPITAINES 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 un ou plusieurs assistants dont le rôle sera de remplacer le capitaine lorsqu'absent.

Si l'Employeur a plus d'un terminus où un groupe important d'employés se rapportent régulièrement, l'Union pourra nommer un capitaine par terminus. L'Union informera l'Employeur, par lettre recommandée, du nom du capitaine d'atelier et de son assistant ainsi que de tout changement subséquent qui pourrait être fait en indiquant le nom du ou des remplaçants.

L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître comme capitaine d'atelier tout employé de moins d'un 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

Les capitaines d'atelier seront considérés comme étant les employés les plus anciens seulement dans les cas suivants: mise-à-pied, rappel au travail, distribution du travail à l'exclusion du travail supplémentaire débuté après la journée régulière du travail du samedi, du dimanche et des jours de fête.

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 autorisés 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. 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 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.

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

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. L'Employeur a autorité pour imposer des mesures disciplinaires appropriées, y compris le congédiement, dans l'éventualité où le capitaine d'atelier déclencherait une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail.

5.05 Plus particulièrement mais sans restreindre la généralité de ce qui précède, tout acte ou geste de la part d'un capitaine d'atelier en dehors de ses fonctions ne devra en aucun temps impliquer ou lier l'Union.

5.06 Absence pour Affaires Syndicales

- a) Les délégués et les officiers de l'Union pourront, à leurs propres frais et jusqu'à concurrence de deux (2) par atelier syndical, s'absenter de leur travail pour assister aux assemblées de l'Union pourvu que, dans une période minimum de sept (7) jours, un avis écrit ait été envoyé par l'Union à l'Employeur l'informant de ladite absence afin de lui permettre de faire les ajustements nécessaires dans ses cédules. Le nombre maximum de jours de congé permis en vertu de cette clause ne devra pas dépasser sept (7) jours consécutifs. Cependant, durant la période de négociations pour le renouvellement de cette convention, il est convenu qu'après que l'avis original de sept (7) jours aura été donné à l'Employeur, l'Union pourra, si nécessaire, envoyer un avis pour une période moindre pour

les employés membres du comité de négociations, 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 dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits ou de la décision.

Dans l'éventualité où un chauffeur longue distance est à l'extérieur de son terminus de base et qu'il est incapable de soumettre son grief en dedans des limites de temps précitées, telles limites seront prolongées jusqu'à cinq (5) jours ouvrables additionnels à la date de son retour à son terminus de base afin de lui permettre de soumettre son grief.

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 cinq (5) jours ouvrables 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 dix (10) jours ouvrables. Copie de ladite réponse devra être remise au plaignant, à l'Union et au capitaine d'atelier.

6.03

Deuxième étape

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 informe par écrit l'autre partie en dedans de quinze (15) jours ouvrables de l'achèvement de la première étape décrite à la clause 6.02 de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage.

6.04

Avant de soumettre le grief à l'arbitrage, la dispute peut, de consentement mutuel écrit et dans les dix (10) jours ouvrables de l'achèvement des délais prévus à la clause précédente être portée à l'attention d'un comité conjoint de grief, établi conjointement par l'Employeur et l'Union. A moins d'une situation sans issue, le comité conjoint de grief rendra une décision qui sera finale et qui liera les parties et aura les mêmes pouvoirs judiciaires qu'un tribunal d'arbitrage. Ce comité de grief consistera en quatre (4) personnes, dont deux (2) seront sélectionnées par l'Employeur et les deux (2) autres seront sélectionnées par l'Union.

Il est entendu que dans la sélection des représentants, l'Employeur ne nommera pas un représentant de l'Employeur impliqué et l'Union ne nommera pas un représentant du local d'Union impliqué. Il est de plus convenu que dans l'éventualité où le comité conjoint de grief est incapable de rendre une décision majoritaire, la partie formulant le grief peut dans les sept (7) jours ouvrables de la date où le comité conjoint de grief proclame une situation sans issue, à moins qu'elle ne désire retirer le grief, aviser par écrit l'autre partie qu'elle procède à l'arbitrage tel que décrit aux dispositions suivantes.

6.05

En dedans de vingt (20) jours ouvrables de l'avis mentionné à la clause 6.03 ou de dix (10) jours ouvrables du dernier avis mentionné à la clause 6.04, la partie qui fait le grief devra soumettre effectivement ledit grief à l'arbitrage selon les modalités prévues à la clause 6.06.

6.06

Les arbitres mentionnés à l'annexe "B" sont considérés comme étant mutuellement acceptés par les parties et par conséquent seront choisis à tour de rôle par les parties pour arbitrer les griefs des parties aux présentes se qualifiant pour l'arbitrage selon les provisions de la présente convention.

Afin de s'assurer que le rôle soit bien suivi, la partie qui soumet effectivement un grief à l'arbitrage devra faire parvenir une copie de sa soumission à l'autre partie et pour les présenter, l'autre partie signifie l'Union des employés du transport local et autres local 931 des Teamsters dans le cas de l'Union et l'Association du Camionnage du Québec Inc. et l'Employeur impliqué dans le grief dans le cas de l'Employeur. De plus, l'arbitre qui rend une sentence devra en faire parvenir une copie à chacune des parties tel que décrit précédemment.

- 6.07
- a) Advenant que l'Employeur néglige de répondre au grief soumis par écrit dans les dix (10) jours ouvrables 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 à la présente pourront être extensionnés par les parties par entente mutuelle.
 - c) L'arbitre désigné selon les procédures de la clause 6.03 devra être en mesure de procéder dans trente (30) jours de calendrier suivant la référence du grief sans quoi le grief sera transféré à l'arbitre suivant sur le rôle et ainsi de suite.
 - d) Si les arbitres à l'Annexe "A" ne sont pas disponibles, la partie qui fait le grief devra demander au Ministre du Travail d'en nommer un.
 - e) L'arbitre qui aura entendu le grief devra obligatoirement rendre et faire parvenir sa décision aux parties dans les trente (30) jours suivant la dernière audition.
 - f) 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.
 - g) Les frais de l'arbitre seront assumés par la partie perdante. Cependant, lorsque l'union réfèrera un grief à l'arbitrage et que, par la suite, l'Employeur acceptera de régler ledit grief tel que soumis, l'Union informera l'arbitre nommé du règlement intervenu et ce dernier devra rendre une décision à cet effet. Dans de tels cas, les honoraires devront être facturés à l'Employeur.

Si, toutefois, suite à une référence à l'arbitrage, l'Union devait retirer le grief, elle en avisera l'arbitre et ce dernier rendra une décision à cet effet. Dans de tels cas, les honoraires seront facturés à l'Union.

Dans l'éventualité où un grief référé à l'arbitrage est, par la suite, réglé en partie par l'Employeur et en partie par l'Union, cette dernière en informera l'arbitre nommé lequel rendra une décision à cet effet et facturera les parties à part égale.

6.08 Décision finale de l'arbitre

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

6.09 Pouvoir de l'arbitre

Pour fins 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.

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre est limité aux faits contenus dans le grief du plaignant et aux motifs allégués par l'Employeur dans la mesure disciplinaire donnée en conformité avec les clauses 3.05 a) et d) des présentes.

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.

6.10 Si, pendant la durée de cette 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.

6.11 Lorsqu'une décision arbitrale comportera un remboursement à l'employé, ce dernier devra être fait lors de la paie qui suit la réception de la décision.

6.12 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.

6.13 Advenant que l'Union prouve devant l'arbitre que l'Employeur et ses employés se sont entendus conjointement pour violer les provisions monétaires de la présente Convention Collective, l'arbitre aura la juridiction d'ordonner à l'Employeur de déboursier les sommes non payées et ce, depuis la date de signature de la présente Convention.

Telles sommes seront versées au fonds du Régime des Rentes apparaissant à l'Article 26. Aux fins de soumettre un grief de telle nature, l'Union ne sera pas limitée par les délais des clauses 6.01, 6.02, 6.03.

ARTICLE 7 - CONGÉDIEMENT

7.01 Païement sur congédiement

Tout employé congédié doit recevoir en totalité tous les salaires qui lui sont dus par l'Employeur, y compris la paie de vacances gagnée, s'il y en a, 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

A moins de contestation légale de la part de l'Employeur, 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 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, s'il juge que la durée de la suspension a été trop sévère, de la réduire ou de l'annuler.

7.04 Transport advenant le congédiement d'un employé à l'extérieur de son terminus

Tout employé congédié alors qu'il est à l'extérieur de son terminus devra être retourné à son terminus par l'intermédiaire d'un des véhicules de l'Employeur mais sans compensation pour dépenses ou paie à compter du temps de son congédiement.

7.05 Dans l'éventualité d'une cessation volontaire par un employé ou d'un congédiement, la cessation ou le congédiement ne sera officiel que s'il est fait par écrit sur une formule reconnue à cet effet.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

8.01 Période d'essai

Tous les nouveaux employés devront être considérés en période de probation pour une période de trente (30) jours ouvrables à

compter de leur première journée effectivement travaillée. Après l'accomplissement de la période ci-haut décrite et sujet aux présentes, l'employé deviendra régulier et aura droit à tous les bénéfices et privilèges contenus dans la présente Convention Collective de travail. Toutefois ils devront bénéficier de toutes les clauses monétaires de ce contrat à compter de leur trentième (30^{ème}) jour de calendrier de leur date d'embauchage à l'exception du Régime de Rente.

8.02 Droit d'Ancienneté Générale

L'ancienneté de chaque employé assujetti à ce contrat devra être établie à compter de sa dernière date d'embauchage mais ne devra être effective qu'après avoir complété sa période de probation de trente (30) jours ouvrables.

Aux fins de la présente Convention, la date d'embauchage sera la date de la première journée de travail effectivement travaillée par l'employé.

8.03 Pertes 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;
- 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, l'ancienneté de l'employé devra cesser à la fin d'une période de deux (2) ans d'absence.

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 Règles d'ancienneté générale

Le but des règles d'ancienneté est d'établir une politique régissant les mises à pied, les rappels, les promotions et la distribution journalière du travail.

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 prioritaires et secondaires.

Les qualifications actuelles des employés acceptées lors de la révision annuelle seront les seules à être reconnues.

Lorsqu'il sera établi qu'un employé régulier a travaillé plus de cinquante pourcent (50%) de son temps dans une qualification supérieure, c'est-à-dire à un taux horaire plus rémunérateur, sur demande et lorsque prouvée d'une façon raisonnable par un employé, l'Employeur devra vérifier les faits et si trouvés conformes, il devra établir une qualification prioritaire additionnelle. La période de base sujette à vérification sera celle des douze (12) mois antérieurs à la date de la demande.

RÉVISION ANNUELLE

Pas plus tard que trente (30) jours suivant la signature de la présente Convention et par la suite une fois l'an au début du mois de septembre de chaque année, l'Employeur devra aviser ses employés par écrit à l'effet que chaque employé déjà qualifié devra faire connaître, aussi par écrit, son choix de qualification prioritaire et secondaire en autant qu'il est qualifié et ce, au plus tard le vingt et unième (21^{ème}) jour de septembre.

Suite aux choix qui lui auront été remis, l'Employeur, selon ses besoins dans les qualifications prioritaires, établira la liste révisée qui sera affichée le, ou vers le 1^{er} octobre de chaque année. Telle liste comprendra les qualifications prioritaires et secondaires de l'employé. Les employés auront quinze (15) jours additionnels pour contester par écrit ladite liste. Par la suite, les employés ne pourront exiger de changement à leurs qualifications prioritaires ou secondaires pour une période d'un (1) an à moins de raisons graves dont la preuve lui incombera.

a) Distribution du Travail

Dans la distribution du travail journalier, on donnera à l'employé le plus ancien considéré qualifié de façon permanente, la préférence quant au travail le plus rémunérateur connu à première vue dans sa qualification prioritaire à l'intérieur de sa classification au moment de l'assignation des tâches. Cependant, cela ne lui donne pas le droit de choisir le travail à être exécuté. Seul le capitaine d'atelier peut refuser une pièce de travail si le fait de l'exécuter l'empêche de remplir ses fonctions tel qu'établi à l'Article 5.03. Si le capitaine d'atelier refuse une pièce de travail, ladite pièce de travail sera distribuée par ancienneté aux employés disponibles et qualifiés dans la même classification.

Dans l'éventualité où l'Employeur aurait besoin temporairement d'employés additionnels dans une qualification donnée à l'intérieur d'une classification, il pourra recruter son personnel additionnel requis à l'intérieur de la classification ou en dehors si nécessaire parmi les employés qui sont qualifiés secondairement dans la qualification donnée et ce, en procédant par l'ordre normal d'ancienneté si le taux horaire de la qualification donnée est supérieur à celui de la qualification prioritaire de l'employé recruté ou en procédant par l'ordre inverse d'ancienneté si le taux horaire de la qualification donnée est égal ou inférieur à celui de la qualification prioritaire de l'employé recruté.

Le travail de ladite qualification donnée sera distribué aux employés qualifiés et la préférence quant au travail le plus rémunérateur connu à première vue sera assignée

selon l'ordre normal de l'ancienneté, le tout étant assujetti aux contraintes et aux considérations d'ordre pratique reliées à la répartition du travail quotidien.

Qualifié signifie pour les fins de cet article que l'employé est censé être qualifié pour tout travail déjà accompli pour le compte et à la satisfaction de son Employeur actuel.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas des travaux de machinerie, l'équipe qui aura débuté le travail ne sera pas déplacée au cours de l'exécution dudit travail et ce indépendamment du nombre de jours nécessaire à l'achèvement dudit travail incluant les samedi, dimanche et jours de fête.

b) Mise à pied et rappel

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

Dès qu'il y a manque de travail, pour quelque raison que ce soit, pouvant occasionner une mise à pied, chaque employé a le droit de se servir de son droit d'ancienneté générale pour déplacer un employé junior en autant qu'il est qualifié en vertu des présentes pour exécuter le travail requis.

Les employés affectés à des travaux à contrat sur base annuelle en vertu de l'Article 8.07 ne sont pas touchés par les dispositions de la présente clause.

Toutefois, tout employé non assujetti à un travail contractuel et qualifié pour accomplir tel travail contractuel pourra, s'il est mis à pied pour une période de plus de trois (3) mois, se servir de son ancienneté pour déplacer un employé junior sur un travail contractuel. L'employé sénior déplaçant ainsi devra demeurer sur le travail à contrat pour une période minimum de douze (12) mois.

8.06 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.

8.07 Travaux à contrat sur base annuelle

1. Dans le cas de travaux à contrat sur base annuelle signés, le ou les employés attitrés auront préférence et obligation en tout temps au travail du contrat où ils sont employés.
2. Tout employé attitré à un contrat bénéficiera de la garantie de salaire pour la semaine normale complète prévue au contrat qui lui est attitré en autant que l'employé se rapporte au travail. Toutefois, si l'employé n'est pas requis de travailler sur son contrat, il devra se rapporter à son répartiteur.
3. Son droit d'ancienneté générale et ses qualifications prévaudront pour tout ce qui est relatif à son contrat et ce, sur base annuelle.
4. Si le contrat est fermé, suspendu ou non requis par le client pour une période temporaire, l'employé affecté retournera dans le travail général avec tous ses droits et privilèges conformément à la présente Convention.

5. Si un employé sur un contrat est refusé par un client, l'Employeur devra lui fournir une preuve concluante à cet effet. A cette fin, une lettre ne sera pas considérée comme preuve suffisante mais une déclaration orale du client ou de son représentant autorisé faite à un officier permanent de l'Union pourra suffire.
6. Un employé attitré à un travail contractuel n'a pas le droit d'effectuer du travail supplémentaire en dehors de son contrat sauf dans le cas où aucun employé qualifié n'est disponible pour effectuer ledit travail.

8.08 Sous-contrat

a) Location d'équipement temporaire de l'extérieur avec opérateur

Dans la location d'équipement temporaire de l'extérieur avec opérateur, l'Employeur donnera la préférence aux entreprises de camionnage, sous contrat de travail avec le Local 931 des Teamsters pourvu qu'ils soient disponibles.

b) Opération de courtage

L'Employeur qui utilise présentement des courtiers maintiendra lesdites opérations selon les ententes déjà intervenues avec l'Union.

L'Employeur qui désire introduire des courtiers dans ses opérations devra en négocier les conditions avec l'Union. Advenant qu'il n'y ait pas d'entente, les parties auront le droit de grève ou de fermeture.

L'Employeur qui emploie des courtiers devra déduire pour tous les courtiers employés, à compter de leur premier paiement et à chaque mois par la suite, une somme d'argent équivalente au montant de la cotisation syndicale qui sera remise à l'Union. Aux fins des présentes, un courtier est un sous-contracteur qui détient un permis autorisant, pour rémunération, l'utilisation d'un camion ordinaire lui appartenant ou le remorquage d'une remorque ou semi-remorque appartenant à l'Employeur par un tracteur lui appartenant qui est conduit par lui-même ou son employé. Les points entre lesquels le courtier peut remorquer sont spécifiés dans le permis du courtier et sont limités à ceux couverts dans le permis de l'Employeur.

c) Location temporaire d'équipement de l'extérieur sans opérateur

Si la Compagnie loue de façon temporaire, de l'équipement de l'extérieur sans opérateur pour effectuer ses opérations, elle s'engage à se servir de ses employés pour opérer ledit équipement.

d) Location d'équipement de l'Employeur

L'Employeur qui loue de son propre équipement moteur se servira de ses employés pour conduire ledit équipement; cependant cette provision ne s'applique pas dans le cas de location de grue mobile et/ou de chariot élévateur.

- 8.09 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 secondairement.

De plus, deux (2) fois par année durant les mois de novembre et mai, l'Employeur affichera au tableau pour une période de quinze (15) jours un avis intitulé "appels pour promotion et postes vacants ou additionnels". Les employés désirant se qualifier devront inscrire leurs noms sur cette liste. Lorsque les besoins se présenteront, l'Employeur devra donner la chance de se qualifier aux employés inscrits et à cette fin accordera un entraînement adéquat auxdits employés. Il est convenu entre les parties que si un Employeur déclare un employé régulier non qualifié, à la suite d'une période d'entraînement l'Union et l'Employeur auront recours à une tierce partie et ladite tierce partie aura comme but de décider si oui ou non le ou les employé(s) impliqué(s) est (sont) qualifié(s); la décision de ladite tierce partie sera finale et exécutoire et liera les parties en cause.

Étant donné qu'il s'agit d'une demande de l'employé l'entraînement se fera à la discrétion de l'Employeur et sans rémunération pour l'employé.

Une promotion est considérée comme un poste permettant une rémunération plus élevée ou une possibilité de travailler sur un contrat tel que prévu à l'Article 8.07. A cet effet, un avis de cinq (5) jours ouvrables sera affiché afin de permettre aux employés de postuler.

8.10 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, les droits d'ancienneté des employés seront comme suit:

- a) S'il y a fusion d'opérations, il y aura intégration de tous les employés affectés par ladite transaction en tenant compte de leurs qualifications et ancienneté respectives.
- b) S'il n'y a pas fusion d'opérations, l'ancienneté des employés demeurera séparée dans chaque Compagnie.
- c) Indépendamment qu'il y ait fusion ou non des opérations, les employés affectés à des travaux à contrat sur base annuelle conserveront leur assignation sur lesdits travaux.

L'Employeur, dont la force ouvrière ne rencontre pas ses besoins quant aux qualifications annuelles requises pour accomplir le travail à être exécuté, quant à la disponibilité des employés qualifiés pour accomplir le travail supplémentaire à être exécuté ou quant à la disponibilité des employés qualifiés pour remplir les horaires de quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures, avisera l'Union par écrit et les parties devront se rencontrer s'entendre sur les actions à prendre pour que l'Employeur puisse remédier à la situation et opérer efficacement.

ARTICLE 9 - PERMIS D'ABSENCE

9.01 Absence pour funérailles

Dans les cas de décès de l'épouse, du père, du père adoptif, de la mère, de la mère adoptive, d'un enfant, d'un enfant adoptif, d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou belle-mère, l'employé aura droit à un congé payé de trois (3) jours afin de lui permettre d'assister aux funérailles et d'observer une période de deuil en autant que la période s'écoulant entre le jour du décès et le jour des funérailles soit des jours de travail.

Ce congé pourra être prolongé, à la demande de l'employé, jusqu'à cinq (5) jours, les deux (2) jours supplémentaires étant sans solde.

Dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur, l'employé aura droit à une période maximum de trois (3) jours d'absence, dont une (1) journée avec paie, si les funérailles se situent entre le lundi et le vendredi et s'il y assiste.

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 5.06 b).

9.04 Congé pour la naissance d'un enfant

L'employé dont l'épouse donne naissance à un enfant aura droit à une (1) journée de congé avec paie qui sera le jour de la naissance de l'enfant ou le lendemain de la naissance de l'enfant à condition que lesdites journées soient des journées régulières de travail.

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 1^{er} juillet;
La Fête du Travail;
Le Jour de l'Action de Grâce;
La Veille de Noël;
Le Jour de Noël;
le 26 décembre (Boxing Day);
La fête anniversaire de l'employé.

La veille du Jour de l'An deviendra en vigueur à partir du 1^{er} octobre 1983.

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 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. Chaque contrat sur base annuelle individuellement, ainsi que l'ensemble des autres opérations, pourront faire l'objet d'entente mutuelle tel que décrit précédemment aux fins de la substitution et de la célébration d'une fête.

10.02 Païement pour les fêtes statutaires

Les employés réguliers devront être payés pour toutes les heures régulières de travail à leur taux régulier pour chaque fête statutaire mentionnée à l'Article 10.01 même s'ils ne travaillent pas et peu importe le jour de la semaine où ladite fête tombe.

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 six (6) heures consécutives, tel que prévu à l'Article 20.02 b).

10.03 Païement des Fêtes Statutaires aux Employés Réguliers

Chaque employé régulier devra être payé pour chaque fête statutaire en autant:

- a) Qu'il ait été au service de son Employeur pour une période de trente (30) jours de calendrier et qu'il ait travaillé un (1) jour dans les trente (30) jours de calendrier qui précèdent ladite fête.
- b) Qu'il ait été disponible pour le travail sur l'équipe normale précédente et l'équipe normale suivant la fête statutaire.

10.04 Les employés qui, pour raison majeure hors de leur contrôle, 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 la clause 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 Païement pour les équipes empiétant sur les fêtes

Toutes les équipes qui commencent un jour de fête et qui se terminent 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 en autant que la portion du travail effectuée par ces équipes le jour de la fête n'excede pas quatre (4) heures. Ces équipes spéciales telles que ci-haut mentionnées devront recevoir une garantie de huit heures de travail.

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 journée ou ces journées soient prises au début ou à la fin de ses vacances. De plus, l'employé en vacances qui est frappé par la mortalité dans sa famille ou dont l'épouse donne naissance à un enfant, selon les clauses 9.01 et 9.04, aura droit au remboursement de chaque journée de vacances qu'il perd dû à cette mortalité ou naissance. A cet effet, il doit en aviser son employeur par télégramme et ce, dès qu'il a connaissance de ce fait.

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 vacance payée par mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10). Le paiement pour la-dite vacance devra être de quatre pourcent (4%) des gains totaux de l'employé à compter de sa date d'embauchage jusqu'au trentième (30^{eme}) jour d'avril de l'année courante.

11.02 Éligibilité et Paiement des Vacances

- a) Tout employé qui au 1^{er} 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 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- b) Tout employé qui au 1^{er} mai de l'année courante a complété cinq (5) ans de service continu avec l'Employeur devra recevoir trois (3) semaines de vacances payées à six pourcent (6%) du total des gains de l'employé incluant la date de vacances pour la période s'étendant du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- c) Tout employé qui au 1^{er} mai de l'année courante a complété dix (10) ans de service continu avec l'Employeur devra recevoir quatre (4) semaines de vacances payées à huit pourcent (8%) du total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période s'étendant du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

- d) Tout employé qui au 1^{er} mai de l'année courante a complété vingt-et-un (21) ans de service continu avec l'Employeur devra recevoir cinq (5) semaines de vacances payées à dix pourcent (10%) du total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période s'étendant du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

Tout employé qui au 1^{er} mai de l'année 1984 a complété vingt (20) ans de service continu avec l'Employeur devra recevoir cinq (5) semaines de vacances payées à dix pourcent (10%) du total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période s'étendant du 1^{er} 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.

La période de vacances s'étendra du 1^{er} 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.

Les troisième (3^{eme}), quatrième (4^{eme}) et cinquième (5^{eme}) semaines de vacances seront prises séparément ou consécutivement en dehors des mois d'été selon l'ancienneté des employés.

Cependant, si un trop grand nombre d'employés dans une même classification choisissent les semaines en questions 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'était 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 originalement 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 la période totale d'emploi requise pour qualifier un employé pour toutes vacances payées, les périodes de mise à pied allant jusqu'à un maximum de six (6) mois et les permis d'absence, sauf celui prévu à l'Article 5.06 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) an 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, six, huit ou dix pourcent

(4%, 6%, 8% ou 10%) selon son éligibilité au 1^{er} mai de l'année précédente.

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-deux heures et demi (42-1/2) réparties en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement et la journée régulière de travail sera de huit heures et demi (8-1/2) consécutives excluant les repas. Le temps supplémentaire ne devra pas être inclus dans le calcul de la semaine régulière de travail.

A partir du 1^{er} octobre 1982, la semaine régulière deviendra quarante (40) heures et la journée régulière deviendra huit (8) heures.

Un comité composé de représentants patronaux et de représentants syndicaux sera formé aux fins de définir les modalités d'application d'un horaire régulier de travail constitué d'une semaine régulière de quatre (4) jours consécutifs de travail du lundi au vendredi inclusivement et d'une journée régulière de travail de dix (10) heures consécutives excluant les repas.

Le comité devra s'entendre sur lesdites modalités, lesquelles devront avoir été soumises pour ratification aux parties à la présente au plus tard le 31 juillet 1982.

Les modalités d'application deviendront partie inhérente à la présente convention une fois qu'elles auront été ratifiées par les parties et ledit principe de l'horaire de quatre (4) jours ainsi que cesdites modalités d'application seront extensionnés au décret 913, le tout, pour devenir en vigueur le 1^{er} octobre 1982.

12.02 Païement du travail effectué le samedi et le dimanche

- a) Tout travail effectué le samedi, sans exception, sera rémunéré à temps et demi.
- b) Tout travail effectué le dimanche, sans exception, sera rémunéré à temps double.

Nonobstant les clauses 12.01 et 12.02 lorsqu'un employeur conclut avec un client un contrat écrit pour une période d'au moins douze (12) mois, il peut étaler les heures de la journée et de la semaine normales du salarié affecté à ce contrat de façon différente de celles prévues aux paragraphes 12.01 aux conditions suivantes:

- a) l'employeur doit préalablement transmettre à l'Union par écrit, l'horaire normal de travail;
- b) l'horaire normal de travail ne peut être étalé sur plus de quatre (4) semaines;
- c) la durée de l'horaire normal de travail ne peut excéder le produit de quarante-deux heures et demi (42-1/2) multipliées par le nombre de semaines comprises dans l'horaire normal de travail, et l'étalement de ce dernier ne peut être fait en moyenne, sur plus de cinq (5) jours par semaine.

A compter du 1er octobre 1982, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures.

- d) la durée de la journée normale de travail ne peut excéder douze (12) heures.
- e) l'horaire normal de travail devra être stable et ne pourra changer qu'à la demande expresse du client.

12.03 Travail débuté entre 00.01 a.m. et 06:00 a.m.

- a) Tout employé, non assujetti à la clause 12.05 et requis par son Employeur de commencer à travailler entre 00.01 a.m. et 06.00 a.m., devra être payé temps et demi de son taux horaire régulier pour chaque heure travaillée jusqu'à 06:00 a.m. après quoi, toute heure travaillée devra être payée à son taux horaire régulier pour les premiers huit heures et demie (8½).
- b) Le travail accompli tel que décrit dans le sous-paragraphe a) devra être considéré comme temps supplémentaire.

12.04 Travail de nuit irrégulier

Tous les employés qui commencent à travailler irrégulièrement après 13:00 heure auront droit à trente cents (\$0.30) l'heure comme prime pour toutes les heures travaillées après 18:00 heure.

- 12.05 L'Employeur qui établit des horaires réguliers à partir de 13:00 heure et après devra payer à l'employé affecté au dit horaire le temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées en dehors de son horaire régulier et requises par son employeur.

Une prime de trente cents (\$0.30) l'heure sera allouée à l'employé qui fait partie de ces horaires pour toutes les heures travaillées à partir de 18:00 heure.

- 12.06 L'opérateur de chariot motorisé bénéficiera d'une prime de trente cents (\$0.30) de l'heure lorsqu'il sera appelé à effectuer la double fonction de conducteur et de vérificateur.

12.07 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 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 quatorze (14) 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.

Ce qui précède sera appliqué avec une certaine flexibilité dans le cas des déménageurs, des équipes de machinerie et des employés sur le chemin du retour et à une distance raisonnable de leur terminus.

- c) Il est convenu que les employés de garage 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.

12.08 Répartition du travail supplémentaire débuté après la journée régulière de travail sur base volontaire et par ancienneté

- a) Dans la répartition du travail à temps supplémentaire volontaire, l'ancienneté prévaudra en autant que l'employé est disponible et qualifié pour effectuer le travail requis à cet effet. L'Employeur affichera la veille de chaque journée régulière de la semaine une liste afin que chaque employé qui désire faire du travail supplémentaire autre que la continuation du travail exécuté à la suite d'une journée régulière, puisse y inscrire son nom. Il est entendu que l'employé, qui n'aura pas inscrit son nom sur la liste, ne pourra réclamer ledit temps supplémentaire.

- b) Répartition du temps supplémentaire le samedi, le dimanche et les autres fêtes

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 y inscrire leurs noms. Il est entendu que la répartition du travail dans un tel cas sera faite sur le même principe qu'énoncé au sous-paragraphe a). Aux fins de cette clause, la veille devra être une journée régulière de travail.

- c) Les employés qui inscrivent leurs noms pour exécuter du temps supplémentaire ne peuvent rayer leurs noms de la liste sans l'accord de l'Employeur ou sans raison majeure.

ARTICLE 13 - TAUX DE SALAIRE

13.01	Taux Actuel	Signature	1 Oct./82	1 Oct./83
1. Chauffeur de fardier	9.26	10.16	11.06	11.96
2. Chauffeur de "remorque auto commande"	9.26	10.16	11.06	11.96
3. Chauffeur de train	9.36	10.26	11.16	12.06
4. Chauffeur de remorque- citerne	9.11	10.01	10.91	11.81
5. Chauffeur de tracteur semi-remorque	9.06	9.96	10.86	11.76
6. Chauffeur "tilt & load"	8.96	9.86	10.76	11.66
7. Chauffeur camion tandem (dix roues)	9.01	9.91	10.81	11.71
8. Chauffeur de camion- citerne	9.01	9.91	10.81	11.71
9. Chauffeur de camion ordinaire	8.96	9.86	10.76	11.66
10. Opérateur de grue mobile	9.54	10.44	11.34	12.24
11. Opérateur de grue (type bull moose)	9.50	10.40	11.30	12.20
12. Opérateur de chariot motorisé	8.90	9.80	10.70	11.60
13. Homme de machinerie en charge	9.34	10.24	11.14	12.04
14. Homme de machinerie	9.09	9.99	10.89	11.79
15. Chauffeur-déménageur de piano	9.34	10.24	11.14	12.04
16. Aide-déménageur de piano	9.09	9.99	10.89	11.79
17. Vérificateur	8.90	9.80	10.70	11.60
18. Homme d'entrepôt et de plate-forme	8.90	9.80	10.70	11.60
19. Aide général	8.76	9.66	10.56	11.46
20. Emballeur	8.61	9.51	10.41	11.31

.../37

13.02 Maintien des droits acquis

Tout employé ou groupe d'employés, qui bénéficie, avant la signature de la présente convention, d'un privilège ou d'une condition de travail ou de salaire qui existe en vertu d'une pratique passée et/ou d'une coutume de l'Employeur et/ou d'une concession de l'Employeur faite à l'Union au cours de négociations particulières que l'on retrouve en sus ou dans la convention collective expirant le 30 septembre 1981, continue de bénéficier d'un tel privilège ou condition de travail ou de salaire.

Tout employé qui recevait des conditions de travail et/ou de salaire supérieures à celles prévues dans la convention collective expirant le 30 septembre 1981 en vertu de l'exécution d'une tâche particulière continuera de bénéficier de telle différence durant la durée de la présente convention.

Cependant, l'employé qui n'exerce plus la tâche particulière pour laquelle il recevait des conditions de travail et/ou de salaire supérieures et qui retourne définitivement aux fonctions normales d'une qualification donnée recevra le taux et/ou conditions normales prévues à la convention pour ladite qualification.

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder à un employé des conditions de travail et/ou de salaire supérieures à celles prévues à la convention.

13.03 Rétroactivité

Advenant la conclusion d'une entente pour le renouvellement de la Convention Collective se terminant le 30 septembre 1981 et la ratification de telle entente par les employés membres de l'Union, la rétroactivité suivante sera payée à tous les employés encore à l'emploi de l'Employeur à la date de ratification de ladite entente:

- a) l'augmentation de quatre-vingt-dix cents (\$0.90) de l'heure sera payée aux employés en question pour toutes les heures payées depuis le 1^{er} octobre 1981 et ce, en tenant compte de la majoration des taux applicables auxdites heures payées.

13.04 Indemnité de Vie-chère

- 1) Tous les employés couverts par cette Convention devront recevoir une indemnité de vie-chère en surplus de leur taux de base des salaires horaires.
- 2) Le montant de cette indemnité de vie-chère sera déterminé et redéterminé tel qu'établi ci-dessous sur la base de l'Indice des Prix de Consommation pour le Canada 1971 = 100 tel que publié par le Bureau Fédéral de la Statistique et référé aux présentes sous l'appellation "indice".

Le maintien de l'indemnité de vie-chère sera subordonné à la disponibilité de l'Indice mensuel et pertinent à la consommation publiée par le Bureau Fédéral de la Statistique sous la forme en vigueur lors de la signature de la Convention Collective.

- 3) Pour le mouvement dans l'Indice du coût de la vie d'octobre 1982 à septembre 1983 inclusivement, une allocation de \$0.015 de l'heure sera payée pour chaque un pourcent (1%) de hausse dans l'Indice à partir de la première période de paie après le 1er novembre 1983.
- 4) Advenant que le Bureau Fédéral de la Statistique ne publie pas l'Indice approprié le ou avant une des périodes de paie auxquelles il est référé aux présentes, tout ajustement dans l'Indemnité de vie-chère requis par tel indice entrera en vigueur au commencement de la première période de paie après les réceptions de tel indice.

Aucun ajustement rétroactif ou autre, ne sera fait dans le montant de l'Indemnité de vie-chère en raison de toute correction qui puisse plus tard être faite dans les chiffres publiés pour l'indice pour tout mois sur la base duquel l'allocation aurait été déterminée.

Le montant de toute allocation de l'Indemnité de vie-chère ne sera pas incorporé dans le taux de base horaire, mais devra être payé pour toutes les heures actuellement travaillées pour lesquelles le taux horaire est payé selon les termes de cette Convention.

L'indemnité de vie-chère sera excluse de tout calcul servant à déterminer le taux horaire supplémentaire et le montant de quelque bénéfice que ce soit prévu à la présente Convention.

L'Indemnité de vie-chère ci-haut prévue sera appliquée selon la formule ci-haut prévue.

13.05 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. 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.

13.06 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 les premiers trente (30) jours de calendrier de leur date d'embauchage. 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.

13.07 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 trente cents (\$0.30) 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.

Cette clause exclut l'homme de machinerie en charge dont le salaire est prévu à 13.01.

13.08 L'Employeur signataire de cette convention, qui a déjà en vigueur et désire maintenir des opérations longue distance sur une base de rémunération de millage devra s'entendre avec l'Union, après la signature de cette convention, sur les conditions de travail et de salaire régissant telles opérations.

Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente, le différend devra être soumis à un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) arbitres, à savoir un nommé par la partie syndicale, un nommé par la partie patronale et l'autre choisi conjointement par les deux (2) arbitres appointés par les parties. La procédure suivante devra être respectée par les parties:

- 1- L'échec des négociations et la décision de soumettre le différend à l'arbitrage devront être communiqués par avis écrit de l'une des parties à l'autre partie en dedans de dix (10) jours ouvrables de l'échec des négociations.

- 2- En dedans de cinq (5) jours ouvrables de l'avis mentionné au sous-paragraphe 1, les parties devront nommer leur arbitre respectif et devront s'entendre sur le choix d'un président du tribunal d'arbitrage dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur nomination à défaut de quoi le Ministre du Travail appointera ledit président.
- 3- La décision rendue par le tribunal d'arbitrage sera finale et exécutoire et liera les deux (2) parties et le tribunal devra tenir l'audition des parties et rendre ladite décision dans les trente (30) jours ouvrables de la nomination du président du tribunal d'arbitrage.

13.09 L'Employeur signataire de cette convention, qui désire introduire des opérations longue distance sur une base de rémunération de millage, après la signature de cette convention, devra d'abord s'entendre avec l'Union sur les conditions de travail et de salaire régissant telles opérations avant de mettre lesdites opérations en vigueur.

Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente, les parties auront le droit de grève ou de fermeture.

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 défectuosités 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 aux règlements du Ministère des Transports.

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

L'employé devra faire rapport à son Employeur à la fin de sa journée de travail des documents manquants en ce qui concerne ses permis d'enregistrement, ses permis de transport de la Commission des Transports du Québec ainsi que les certificats d'assurance faisant partie de son véhicule.

Tous ces documents devront également être vérifiés par l'employé avant de partir avec tout véhicule de son terminus et il devra faire rapport à son Employeur des documents manquants. Suite au rapport de l'employé, l'Employeur devra fournir lesdits documents.

L'employé pourra refuser de partir avec un véhicule et ce, sans perte de salaire, si les documents précités ne lui sont pas remis.

Les provisions précitées ne s'appliquent pas lorsqu'il y a constatation, sur la route, de l'absence de l'un ou plusieurs des documents. Cependant dans de tels cas, l'employé devra rapporter cette situation à son Employeur aussitôt que possible.

14.03 Responsabilité de l'Employeur

- a) 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.

- b) Il sera du devoir et de la responsabilité de l'Employeur de maintenir tous les véhicules en condition sûre d'opération en accord avec les règlements du Ministère des Transports.

Tous les véhicules utilisés pour le transport de fer ou de tout autre matériel comportant le même danger devront être munis d'une garde protectrice suffisante à l'avant pour pouvoir retenir la charge dans la remorque en cas d'urgence ou d'accident.

14.04 Équipement protecteur

L'Employeur convient de fournir des gants pour la manipulation de produits pétroliers en vrac.

L'Employeur s'engage à fournir et maintenir en bon état, et à ses propres frais, l'équipement protecteur nécessaire à la manutention de matériel ou produit dangereux, tel que "fish meat", produits chimiques, etc...

L'Employeur fournira à ses employés l'équipement nécessaire à leur sécurité et santé au travail selon les normes établies par la Commission de la Santé et Sécurité au travail.

ARTICLE 15 - COÛTS, CAUTIONNEMENTS ET PERMIS DE CONDUIRE

- 15.01 Ce sera la seule responsabilité du chauffeur de se procurer et de maintenir son propre permis de conduire des autorités compétentes sans rémunération de temps par l'Employeur pour ce faire.

Quand l'employeur juge bon de cautionner un employé, ce sera la responsabilité de l'employé de remplir sur demande les formules nécessaires et ce sera la responsabilité de l'Employeur d'obtenir et de maintenir ce cautionnement aux taux établis sans aucun déboursé par l'employé.

Un employé chauffeur ou opérateur qui perd son permis de conduire ou qui voit celui-ci suspendu et n'en informe pas immédiatement son Employeur est congédié et n'a plus aucun recours en vertu des présentes.

Un employé chauffeur ou opérateur qui a une suspension de son permis de conduire est suspendu de son travail pour la même période de temps que celle correspondant à la suspension de son permis.

Un employé chauffeur ou opérateur qui ne peut maintenir un permis de cautionnement au taux standard ou demeurer assurable au taux régulier, est suspendu pour la période pendant laquelle il ne peut satisfaire aux obligations ci-haut mentionnées.

ARTICLE 16 - DROIT D'AFFICHAGE DE L'UNION

- 16.01 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 17 - AGENT D'AFFAIRES DE L'UNION

- 17.01 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. Tel agent d'affaires doit avertir l'Employeur ou le capitaine d'atelier de sa présence.

ARTICLE 18 - EXAMEN MÉDICAL

- 18.01 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 avait conflit entre les rapports des deux (2) 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 part égale entre l'Union et l'Employeur.

- 18.02 Temps libre pour l'examen médical

L'Employeur se réserve le droit de fixer des rendez-vous pour examen médical durant les heures de travail et l'employé devra être remboursé à son taux horaire régulier pour le temps passé audit examen médical.

18.03 Droit de déplacer d'autres employés dans les 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.

18.04 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 et ce jusqu'à concurrence de sa garantie quotidienne pour tout le temps perdu pendant l'examen médical à la condition que ledit employé ne soit pas payé par la Commission des Accidents de Travail pour le jour au cours duquel l'accident s'est produit.

ARTICLE 19 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 Il est entendu, qu'à la date de la signature de la présente convention, le régime d'assurance collective actuellement en vigueur est maintenu et amélioré en vertu des primes prévues à la clause 19.03.

19.02 A cet effet, en guise de contribution, l'employeur s'engage à verser mensuellement, le 1er du mois, pour chaque employé admissible, apparaissant sur la liste de paie et membre de l'unité de négociation et/ou couvert par la Convention Collective de Travail qui accomplit au moins une journée complète de travail dans le mois, le montant de dollars spécifié à la clause 19.03 pour la durée des présentes. L'adhésion des employés aux régimes d'assurance est obligatoire.

19.03 L'Employeur s'engage à payer un montant de \$39.23 par mois pour chaque employé tel que mentionné à la clause 19.02 à compter du 1er janvier 1982. A compter du 1er février 1982, l'Employeur s'engage à payer un montant de \$51.00 par mois pour lesdits employés. A compter du 1er octobre 1982 l'Employeur s'engage à payer un montant de \$53.00 par mois pour lesdits employés. A compter du 1er octobre 1983, l'Employeur s'engage à payer un montant de \$57.00 par mois pour lesdits employés.

L'Employeur s'engage à payer la contribution mensuelle dans les cas ci-après:

1° Dans le cas d'une suspension ou de toute mesure disciplinaire autre que congédiement pouvant être contestée par le processus de grief, en accord avec la présente convention, l'Employeur s'engage à continuer le versement de toutes les contributions stipulées dans la présente jusqu'au et incluant le jour où une entente aura été convenue entre les parties ou qu'une décision définitive aura été rendue par la Cour de juridiction compétente, le tout sous toutes réserves du droit de l'Employeur à réclamer ces contributions, de l'employé uniquement, dans le cas où le grief aura été éventuellement rejeté par la Cour de dernier recours prémentionnée. Les mêmes dispositions seront applicables pour toute affaire contestée où l'inclusion ou l'exclusion de l'employé concerné à l'intérieur de l'unité de négociation est mise en doute par l'une des parties.

2° Nonobstant ce qui précède: 1) dans l'éventualité d'une mise-à-pied, de chômage temporaire ou de congé avec permission, l'Employeur continuera de verser les contributions pour l'employé concerné pour le mois où la mise-à-pied, le chômage temporaire ou le congé avec permission a été fait et le mois suivant ladite mise-à-pied, ledit chômage temporaire ou ledit congé avec permission; 2) dans l'éventualité d'un congédiement contesté par un grief, l'Employeur continuera de verser les contributions pour l'employé concerné durant le mois où le congédiement a été fait et l'employé devra par la suite payer lui-même la totalité des primes d'assurance.

L'Employeur s'engage toutefois, advenant que l'employé ait gain de cause, à lui rembourser la totalité des contributions qui auraient autrement été payables par l'Employeur durant cette période et qui ont été effectivement payées par l'employé.

- 19.04 La police sera détenue conjointement par les parties et sera administrée par le Comité d'administration et de surveillance du Régime d'assurance, Région de Montréal (931 - ACQ) composé de trois (3) membres dûment nommés par l'Union et de trois (3) membres dûment nommés par les employeurs qui ont mandaté l'Association du Camionnage du Québec Inc. pour négocier le renouvellement de leur convention collective. Seuls les employeurs ou leurs employés mentionnés aux présentes ainsi que les membres du comité patronal de négociation pourront être nommés pour représenter la partie patronale. Seuls les officiers ou agents d'affaires du Local 931 pourront être nommés pour représenter la partie syndicale. Les honoraires des membres du comité et des conseillers sont défrayés à même les argents du régime. Chaque partie pourra inviter une personne compétente à titre de conseiller.

Le rôle du comité sera de déterminer les bénéfices et leurs conditions d'application que contiendra le régime en tenant compte des stipulations de la présente convention, de s'assurer que le nouveau régime d'assurance sera extensionné au décret et par la suite, de prendre toutes les décisions relatives à la bonne marche et à la bonne administration du Régime.

- 19.05 Les employeurs qui ne tombent pas sous la juridiction du décret paieront des frais d'administration de trois dollars (\$3.00) par mois, par employé.
- 19.06 Il est entendu que le Comité d'administration et de surveillance du Régime d'assurance, Région de Montréal (931 - ACQ) est responsable de l'administration du régime d'assurance et qu'il délègue ladite administration au Comité Paritaire de l'Industrie du Camionnage de la Région de Montréal qui agira selon les directives dudit Comité d'administration.
- 19.07 L'Employeur s'engage à faire l'administration cléricale ci-après, à savoir:
- a) faire compléter les cartes d'adhésion;
 - b) notifier, à l'administrateur, tout changement de salaire, statut matrimonial ou bénéficiaire;
 - c) fournir les formules nécessaires aux réclamations;
 - d) aviser immédiatement l'administrateur du régime de l'absence et du retour au travail de l'employé;
 - e) collaborer à l'obtention des certificats médicaux qui pourraient être requis par l'administrateur du régime;
 - f) collaborer au contrôle des réclamations.

L'Employeur s'engage également à préparer les rapports mensuels de ses contributions et faire remise dans le délai spécifié.

Les contributions mensuelles d'assurance sont payables d'avance le 1er du mois et l'Employeur s'engage à remettre celles-ci en dedans de dix (10) jours de cette date.

Le comité se réserve le privilège d'exiger le paiement des contributions mensuelles par chèque visé.

Si par une négligence de remplir l'une ou l'autre de ces fonctions:

1. Un employé se trouve privé des bénéfices de l'assurance au moment où il subit une perte donnant lieu à une réclamation, ou

2. l'assureur continue à verser à un employé des prestations d'indemnité hebdomadaire parce qu'il n'a pas été dûment avisé du retour au travail de l'employé;

l'Employeur sera tenu responsable, selon le cas, de ladite réclamation et il devra en effectuer le paiement, et/ou desdites prestations payées en trop et il devra en effectuer le remboursement à l'assureur.

19.08 L'Employeur a le droit de conserver la réduction entière des cotisations de l'assurance-chômage.

19.09 L'Employeur s'engage à remettre au comité choisi par les parties, dans les délais requis par ledit comité, tous les documents et renseignements utiles à la bonne administration du régime d'assurance collective.

ARTICLE 20 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

20.01 Paiement à compter de leur arrivée au travail

Tous les employés couverts par cette Convention devront être rémunérés à leur taux horaires réguliers à compter du moment ou ils ont été requis de se rapporter au travail sur les lieux de l'Employeur ou du client dans le cas des contrats annuels prévus à la clause 8.07 et tout le temps passé à l'approvisionnement en essence, huilage, période d'attente pour être dépêché, temps de voyage ou tout autre travail requis par l'Employeur devra être considéré comme faisant partie de la journée régulière de l'équipe et devra être rémunéré en conformité avec les taux horaires de salaire applicable. Ce paragraphe ne devra pas être interprété dans le but de dispenser l'Employeur de ses obligations telles que stipulées à la clause 20.02. Aux fins de cette clause, lieux de l'Employeur signifie là où l'Employeur a des bureaux permanents pour opérer ses affaires.

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

 Un employé, qui est requis de se rapporter à un endroit situé à l'ⁱⁿterieur de la zone aéroportuaire de Mirabel, recevra en guise d'indemnité de déplacement un montant calculé en multipliant le nombre de milles aller-retour entre le lieu de l'Employeur et l'endroit où il est requis de se rapporter par la somme de vingt-cinq cents (\$0.25) du mille.

Un employé qui est requis de se rapporter à un endroit situé à l'extérieur d'un rayon de 35 milles du lieu de l'Employeur recevra en guise d'indemnité de déplacement un montant calculé en multipliant le nombre de milles aller-retour entre le lieu de l'Employeur et l'endroit où il est requis de se rapporter par la somme de vingt-cinq cents (\$0.25) du mille.

20.02 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 huit (8) 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 sa garantie journalière 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 six (6) 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, l'employé ne sera pas tenu de se présenter au travail et il ne sera pas payé.

20.03 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.

20.04 Temps pour les repas

1. Dîner entre 11:30 a.m. et 01:30 p.m.
2. Souper entre 05:00 p.m. et 07:00 p.m.

L'employé pourra, dans les deux cas, prendre jusqu'à une heure pour son repas, mais ne devra pas prendre moins d'une demi-heure.

20.05 Facilités sanitaires

L'Employeur devra fournir des facilités sanitaires, des aménagements pour les repas et désigner pour les chauffeurs un endroit convenable pour attendre leur travail. 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.

20.06 Poinçon

- a) Tous les Employeurs auront une horloge de poinçon à leurs lieux 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.
- 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.

20.07 Main-d'oeuvre temporaire

1. Il est convenu que l'Employeur aura le droit d'engager des employés à temps partiel pour occuper une vacance comme

mesure intérimaire ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe ou lorsque des circonstances analogues le justifieront.

2. L'Employeur s'engage à ne pas servir de main-d'oeuvre ou d'employés à temps partiel non couverts par cette Convention à moins que tous les employés réguliers et disponibles ne travaillent.
3. L'Employeur consent à ne pas employer des employés à temps partiel à la place des employés réguliers et rien dans cet Article ne sera employé pour éviter l'embauchage d'employés réguliers.
4. Un employé dont le travail n'est pas couvert par cette Convention Collective ne devra pas accomplir du travail qui est couvert par ladite Convention. Cependant, dans un cas d'urgence, alors que le travail doit être exécuté et qu'il n'y a pas d'employés qualifiés disponibles pour le faire, les contremaîtres, les répartiteurs ou les employés de la gérance pourront être affectés au travail de ladite urgence.
5. Lorsque l'utilisation de la main-d'oeuvre temporaire est telle qu'elle justifie l'addition d'employé permanent, telle addition devra être ajoutée par l'Employeur à sa force ouvrière régulière et ce, avec l'exception des déménageurs.
6. Employés-remplaçants durant la période estivale des vacances
 - a) Durant la période estivale des mois de juin, juillet et août de chaque année, l'Employeur aura le droit d'engager des employés temporaires pour remplacer les employés qui prennent leurs vacances durant cette période estivale.
 - b) L'Employeur devra déduire pour tous ses employés surnuméraires, à compter de leur première paie et à chaque mois par la suite, une somme d'argent équivalente au montant de la cotisation syndicale. Ces sommes d'argent devront être remises à l'Union accompagnées de la liste de ces dits employés.
 - c) Les employés temporaires recevront les taux suivants et ne seront pas autrement couverts par les termes de la présente convention;

1er octobre 1981:	\$7.00/hre
1er octobre 1982:	\$7.25/hre
1er octobre 1983:	\$7.50/hre

- d) Les employés temporaires qui n'auront pas été mis à pied à la fin de la période estivale définie aux présentes seront considérés comme pouvant devenir employés réguliers et le deviendront effectivement à partir du lendemain de la dernière journée de la période estivale s'ils ont complété à ce moment-là la période de probation telle que décrite à la clause 8.01 de la présente convention. Si ladite période de probation n'est pas complétée à ce moment-là, l'employé deviendra effectivement régulier à partir de la date suivant la dernière journée de ladite période de probation.

La période s'étant écoulée depuis la première journée de travail de l'employé sera incluse dans le calcul de ladite période de probation.

- e) L'Employeur qui désire engager des employés-remplaçants pour la période des vacances estivales aux conditions mentionnées à la présente clause aura l'obligation de faire parvenir au comité paritaire de la région de Montréal et à l'Union une copie de son horaire de vacances indiquant pour chaque semaine de la période estivale telles que définies aux présentes, le nombre de ses employés en vacances et également le nombre d'employés requis pour remplacer lesdits employés en vacances.

Le nombre maximum d'employés-remplaçants que l'Employeur pourra engager aux conditions définies à la présente clause sera déterminé par le nombre de ses employés en vacances.

20.08 Temps libre pour voter

Tout employé ayant droit de vote recevra, sans perte de salaire à taux régulier tel que défini à l'Article 12.01, 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 pleine garantie journalière, soit le nombre d'heures de la journée régulière de travail.

20.09 Droit de l'Employeur d'utiliser des aides comme chauffeurs

L'Employeur pourra faire travailler un aide ou un autre employé comme chauffeur à condition que tous les chauffeurs qualifiés disponibles soient au travail.

20.10 Période de repos pour les employés de l'intérieur

- a) Tous les employés travaillant quatre (4) heures ou plus comme hommes d'entrepôt, vérificateurs et/ou opérateurs de chariot motorisé ou tout autre employé travaillant à l'intérieur y compris les employés de garage 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.
- b) Les employés travaillant à l'extérieur du terminus auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et quinze (15) minutes l'après-midi laquelle devra être d'abord prise au cours d'une période d'attente occasionnée par des circonstances en dehors du contrôle de l'employé.

20.11 Uniformes

Si un employé est requis par son Employeur de porter un uniforme comme condition d'emploi, ledit uniforme devra être acheté et payé en entier par l'Employeur.

20.12 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 de travail 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 le jour précédant la fête à compter de 05:00 p.m. ou avant si disponible. Si l'employé est requis d'attendre après 05:00 p.m. pour recevoir sa paie, il sera payé à son taux régulier pour chaque heure d'attente. L'Employeur fournira à chaque employé un relevé détaillé de son salaire hebdomadaire et de toutes les déductions faites en y indiquant l'objet de ces déductions.

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 ou de changer son temps, 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.

20.13 Langage décent

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

Appel téléphonique

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

20.14 Déduction par l'Employeur des contributions à la Caisse d'économie

Sur réception d'un avis dûment complété et signé par le ou les employés concernés, l'Employeur s'engage à faire les déductions hebdomadaires désignées et à remettre mensuellement au gérant

de la Caisse d'Economie des Usines Angus les montants ainsi déduits accompagnés d'une formule de déductions à la source fournie à cet effet par la Caisse.

Dans les cas d'employés en vacances, l'Employeur s'engage à faire les déductions hebdomadaires de chacune des semaines de vacances auxquelles l'employé a droit.

Dans les cas d'un emprunt contractuel avec la Caisse d'Economie, l'Employeur s'engage de plus à n'apporter aucun changement à ces déductions à moins d'un avis de la Caisse d'Economie à cet effet.

Il est convenu que l'Employeur sera responsable de tout préjudice causé à un employé s'il ne remet pas à la Caisse d'Economie les montants ainsi déduits dans les délais prévus.

20.15 Aucun changement individuel sans le consentement de l'Union

Tout changement futur, oral ou écrit, dans la présente Convention Collective de travail intervenu entre l'Employeur et un membre individuel ou groupe d'employés devra être considéré comme étant nul à moins que lesdits changements n'aient été approuvés par le président de l'Union par écrit.

Advenant violation de cette clause, l'Union pourra recourir à la procédure de grief sans être limité par les délais prévus à l'Article 6.01.

20.16 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.

20.17 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.

20.18 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 ou 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 où les clauses affectées devront être modifiées en conformité avec les dispositions desdites lois.

20.19 Employé appelé comme témoin ou juré

- a) Tout employé qui sera appelé 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.

20.20 Avances en cas d'accident de travail

- 1. Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler à cause d'un accident de travail et qu'il n'existe aucun doute concernant la validité de sa réclamation, l'Employeur avancera audit employé les bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il recevra de la Commission des Accidents de Travail et ce pour les premiers cinq (5) jours ouvrables et ensuite à partir de la troisième (3^{eme}) semaine suivant la déclaration signée de l'employé jusqu'au premier chèque reçu de ladite Commission.
- 2. Dans de tels cas, l'employé devra signer la formule de la

Commission des Accidents de Travail et il devra aussi rembourser son employeur pour toutes les sommes qui lui auront été avancées.

3. L'employé devra consentir à donner l'adresse de son Employeur aux fins de la réception des chèques de la Commission des Accidents de Travail.
4. L'employé qui fait une fausse déclaration dans le but d'obtenir des prestations de la Commission ou qui ne rembourse pas ou qui retarde de rembourser à son Employeur lesdites sommes avancées sera sujet à des mesures disciplinaires très sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

20.21 Nouvel Équipement

Advenant que de nouveaux genres d'équipement et/ou d'opérations non couverts par la présente Convention soient mis en usage pendant la durée de la présente Convention, il est entendu que les conditions de travail et les taux régissant ces équipements ou opérations 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 l'utilisation d'un nouveau genre d'équipement ou 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.

20.22 Lettre de référence au départ de l'employé

Lorsqu'un employé quitte son emploi pour quelque raison que ce soit, l'Employeur s'engage, s'il est satisfait des services de l'employé, à lui remettre une lettre de référence afin de lui permettre de se trouver un autre emploi auprès d'un autre Employeur.

20.23 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 tout autre forme de détecteur de mensonges.

20.24 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.

20.25 Recyclage

- a) Lorsqu'il y aura un changement majeur d'opération ou d'utilisation d'équipement entraînant un manque de travail et impliquant un besoin de recyclage d'employés, l'Employeur devra considérer l'ancienneté et les qualifications de chacun de ses employés affectés par une mise à pied à cause du changement.
- b) Dans ces circonstances, il est convenu que l'Employeur accordera à chacun de ses employés affectés un entraînement adéquat.

Il est convenu entre les parties que si un Employeur déclare un employé régulier non qualifié, à la suite d'une période d'entraînement, l'Union et l'Employeur auront recours à une tierce partie et ladite tierce partie aura comme but de décider si oui ou non le ou les employé(s) impliqué(s) est (sont) qualifié(s).

La décision de ladite tierce partie sera finale et exécutoire et liera les parties en cause.

Il est entendu que l'entraînement se fera à la discrétion de l'Employeur et sans rémunération pour l'employé.

20.26 Dépenses pour les employés ne couchant pas à l'extérieur de Montréal

Lorsque les employés seront à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) milles de Montréal, le repas du dîner sera payé à un taux de trois dollars (\$3.00).

Le temps alloué pour le repas sera d'une (1) heure pour chaque repas à moins d'avis contraire. Toutefois, le repas pris chez les clients sera identique à la période du client sans toutefois excéder une (1) heure mais jamais moins d'une demi-heure (1/2).

L'Employeur s'engage à signer les documents exigés par le service d'impôt fédéral et provincial lorsque l'employé aura le droit à des déductions pour fins d'impôt dans le cours normal de son travail pour son employeur.

20.27 Dépenses pour les employés voyageant à l'extérieur de leur terminus

L'Employeur paiera à ses employés qui sont appelés à coucher en dehors de leur terminus les montants suivants pour les repas aux dates correspondantes:

	<u>Déjeuner</u>	<u>Dîner</u>	<u>Souper</u>
Signature de la convention	\$3.00	\$5.00	\$6.00
1er octobre 1982	3.00	6.00	6.00
1er octobre 1983	4.00	6.00	6.00

Lorsque ces repas seront pris sur les territoires de la Baie James, de la Côte Nord et des Etats-Unis, les allocations suivantes seront payées aux dates correspondantes:

	<u>Déjeuner</u>	<u>Dîner</u>	<u>Souper</u>
Signature de la convention	\$4.00	\$6.00	\$7.00
1er octobre 1982	4.00	7.00	7.00
1er octobre 1983	5.00	7.00	7.00

Cependant, cette allocation ne sera pas payée dans le cas où l'employé reçu gratuitement ledit repas lequel fut facturé et payé par l'Employeur.

20.28 Frais d'Hôtel ou de Motel

L'employé qui est appelé à coucher à l'extérieur recevra un minimum de douze dollars (\$12.00) par coucher. Si plus, l'employé sera payé sur présentation d'un reçu.

- Si un employé commence à travailler avant minuit (12.00 a.m.) il aura droit à un montant additionnel de deux dollars (\$2.00) comme dépenses de repas. Toutefois, si un employé commence à travailler avant 03:00 a.m., le montant additionnel pour repas sera de un dollar et cinquante (\$1.50).
- Les dépenses sont compilées du départ de l'employé jusqu'à son retour.
- L'Employeur devra de plus avancer les dépenses à chacun de ses employés lorsqu'ils seront appelés à voyager en dehors.

20.29 Salaire lorsque requis de demeurer en dehors de la ville

Tout employé qui, dans l'accomplissement de ses fonctions, est requis de demeurer à l'extérieur de la ville un jour de fête, un samedi ou un dimanche et/ou en cas de force majeure, devra recevoir un minimum de huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) de paie au taux horaire régulier tel que défini dans la présente Convention. *A compter du 1 octobre 1982, 8 1/2 heures seront 8 heures.*

20.30 A moins qu'autrement stipulé dans cette Convention, seuls les employés couverts par cette Convention auront le droit de conduire les équipements ou d'accomplir les travaux assujettis par cette convention.

20.31 Tout employé qui accomplit pour son Employeur un travail non couvert par la présente Convention, devra être payé son taux horaire tel que défini dans les présentes et en plus, il aura droit à tous les autres bénéfices s'y rattachant.

ARTICLE 21 - ACCIDENTS ET DOMMAGES À LA CARGAISON

21.01 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.

21.02 Perte à la cargaison

Les employés ne devront pas être tenus responsables et/ou disciplinés pour toute perte à la cargaison à moins que la preuve de négligence ait été établie et que la raison et copie du document la justifiant ne soient remises à l'employé par écrit. La preuve sera censée être établie pour toute perte à la cargaison pour laquelle un employé signe et laquelle cargaison

n'est pas livrée en quantité équivalente. Quand la cargaison est chargée en l'absence de l'employé signataire, ce dernier aura la permission d'en vérifier la quantité pour en être tenu responsable.

21.03 Dommaques à la cargaison

Les employés ne devront pas être tenus responsables et/ou disciplinés pour tout dommage à la cargaison à moins que la preuve de négligence ait été établie et que la raison et copie du document la justifiant soient remises à l'employé par écrit. La preuve sera censée être établie pour dommage à la cargaison pour laquelle un employé signe et laquelle cargaison n'est pas livrée dans le même état. Quand la cargaison est chargée en l'absence de l'employé signataire, ce dernier aura la permission d'en vérifier la condition et l'état pour en être tenu responsable.

ARTICLE 22 - RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYÉ

22.01 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 seront 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.

22.02 Nonobstant l'Article 18.01, 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.

- 22.03 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 de ce manque de sa part. Un avis en ce sens sera affiché en même temps que la liste d'ancienneté pendant les trente (30) jours suivant la signature de la présente Convention.
- b) Il est également de la responsabilité de l'employé, lorsqu'il a été absent pour maladie ou autre raison, d'appeler son répartiteur la journée précédant son retour au travail avant 17:00 heures afin de permettre à ce dernier de l'affecter à du travail le matin de son retour.

22.04 Passagers et marchandises non autorisés

Il ne sera permis à aucun chauffeur de prendre quelqu'un à bord de son camion excepté les employés au service de l'Employeur, ni de transporter des marchandises non permises à moins d'avoir une autorisation écrite de l'Employeur.

Ce sera une offense rendant le chauffeur passible de congédiement immédiat de permettre à une personne non autorisée, y compris d'autres employés de l'Employeur de conduire son véhicule.

ARTICLE 23 - RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR ET SÉCURITÉ MAXIMUM
AU TRAVAIL

- 23.01 a) 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 entraînant supposément lesdites lois ou règlements, l'Employeur donnera juste considération à ladite plainte, enquêtera et apportera les correctifs requis, s'il y a lieu.

23.02 Responsabilité de l'Employeur pour aide et/ou escorte du transporteur

1. En cas d'opérations extraordinaires, anormales ou en excès des limites légales et normales de hauteur, longueur, largeur ou pesanteur, et de façon à assurer une sécurité

maximum, l'Employeur fournira une ou des escortes, un ou des aides lorsqu'il y aura nécessité à cause de la nature de ces opérations.

Un aide sera fourni sur toute remorque auto-commande et de même lorsque la cargaison excède quatre-vingt-dix (90) pieds de longueur.

Convoi:

Dans les cas où plusieurs véhicules circulent en convoi, les escortes et aides seront répartis de la façon suivante:

Escorte: Une seule par trois (3) voyages

Aide: Deux (2) par trois (3) voyages.

2. Dans l'éventualité d'une situation anormale, face aux exigences décrites précédemment, la décision incombera à l'Employeur et ce dernier devra assumer toutes les responsabilités découlant de la décision qu'il aura prise et en aucun temps l'employé ne devra subir de préjudice suite à la décision prise par l'Employeur.

3. Il est convenu que le travail d'escorte sera effectué par des employés de l'unité de négociation en autant que ceux-ci soient qualifiés.

4. Le chauffeur sera l'homme responsable de chaque aide et/ou escorte qui lui sera fourni et ces derniers devront se conformer à ses directives sauf dans les cas de transport de machinerie ou dans les cas de déménagement où la personne en charge aura la responsabilité de l'équipe.

23.03 Dans l'éventualité où un chauffeur est requis par le client de charger la marchandise ou objet en excès des limites normales de hauteur, longueur, largeur ou pesanteur venant en contradiction avec les ordres écrits reçus de son Employeur, il devra dans de tels cas appeler son Employeur avant le chargement de son véhicule pour obtenir de nouvelles directives.

Il devra procéder de la même manière dans le cas où le client le répartit à des destinations venant en contradiction avec celles de son Employeur.

23.04 Responsabilité de l'Employeur pour escorte policière

En conformité avec les exigences du Ministère des Transports, il sera de la responsabilité de l'Employeur de prendre les arrangements nécessaires avec les autorités compétentes pour fournir une escorte policière aux chauffeurs appelés à voyager sur une route publique avec les dimensions ou pesanteurs dépassant les limites légales et nécessitant ladite escorte. Dans un tel cas, l'escorte du transporteur ne sera pas de rigueur.

23.05 Permis spécial ou annuel

L'employé devra strictement se conformer aux directives de tout permis spécial ou annuel, municipal ou provincial en sa possession.

23.06 L'Employeur qui est requis de fournir une escorte autre que celle reliée aux excès de limites légales devra se servir de ses employés à condition qu'ils soient disponibles.

ARTICLE 24 - OPÉRATIONS DE LONGUE-DISTANCE

24.01 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente Convention, les Employeurs sur une base individuelle, qui veulent négocier un taux au millage pour des opérations de cent (100) milles et plus, à sens unique de son terminus, de Montréal au point de destination, en feront la demande à l'Union par écrit.

S'il n'y a pas d'entente dans ce délai ou tout autre délai qui serait consenti par l'Union, il n'y aura pas de taux au millage chez cet Employeur si les membres syndiqués dudit Employeur en décident ainsi par scrutin.

ARTICLE 25 - CONDITIONS D'EMPLOI OU AUTRES CONTRAIRES A LA CONVENTION
LORS DE L'ENGAGEMENT

25.01 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 26 - RÉGIME DE RENTES

26.01 Régime de rentes de l'Industrie du Camionnage Région de Montréal (Local 931 - A.C.Q.)

Modalités:

1. Les employés des Employeurs énumérés seront éligibles au Régime.

2. Comité Conjoint d'Administration

Ledit comité est composé de trois (3) membres dûment nommés par l'Union et de trois (3) membres dûment nommés par la partie patronale.

Seuls les Employeurs qui ont mandaté l'Association du Camionnage du Québec Inc. pour négocier le renouvellement de leur Convention Collective respective, ainsi que les membres du comité patronal de négociation pourront être nommés pour représenter la partie patronale. Seuls les officiers ou agents d'affaires du Local 931 pourront être nommés pour représenter la partie syndicale.

- 3) Les parties conviennent que le rôle du comité conjoint d'administration est de surveiller l'application du Régime et de ses règlements, d'étudier et de mettre en vigueur diverses modifications de temps à autre pour la bonne marche et la bonne administration du Régime et de s'assurer que ledit Régime de rentes est extensionné au décret de l'Industrie du Camionnage, Région de Montréal.

4. Les honoraires des membres du comité et des conseillers sont défrayés à même les argents du régime; chaque partie pouvant inviter une personne compétente à titre de conseiller.

5. Les coûts d'administration du Régime et de sa caisse sont défrayés à même les argents du Régime.

6. Le contrôle et la surveillance de la perception des contributions du Régime sont exercés par l'administrateur choisi par le Comité.

7. Les parties conviennent que les contributions au Régime sont les suivantes à compter des dates correspondantes:

a) Contributions obligatoires des employés membres de l'Union:

Vingt cents (\$0.20) pour chaque heure payée à compter de la signature de la Convention.

b) Contributions obligatoires de l'Employeur:

- Vingt cents (\$0.20) pour chaque heure payée à compter de la signature de la Convention.

- Vingt-deux cents (\$0.22) pour chaque heure payée à compter du 1er janvier 1982.

- Vingt-cinq cents (\$0.25) pour chaque heure payée à compter du 1er janvier 1983.

- Trente cents (\$0.30) pour chaque heure payée à compter du 1er janvier 1984.

8. RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Tout Employeur signataire à la présente Convention Collective de travail:

a) reconnaît et accepte d'être lié par les Règlements du Régime des Rentes pour ses employés assujettis à la Convention Collective de travail, et il reconnaît et accepte également d'être lié par toute modification pouvant être apportée de temps à autre par le Comité;

b) s'engage à respecter toutes les dispositions et à exécuter dans les délais spécifiés toutes les obligations qui lui incombent en vertu des Règlements du Régime;

c) s'engage à faire remise des contributions avant la fin du mois suivant celui leur prélèvement et en cas de retard à payer tout intérêt exigé par les Règlements et rembourser au Régime tous frais de perception de quelque nature qu'ils soient.

A cet effet, l'Union et les Employeurs signataires à la présente Convention Collective de travail reconnaissent l'autorité et l'obligation du Comité de transiger avec tout Employeur qui verserait en retard ou qui négligerait de verser les contributions de l'employé et de l'Employeur, telles que requises par la présente Convention;

- d) s'engage à fournir promptement tous les renseignements demandés par l'Administrateur du Régime; le Comité se réservant le droit, conformément aux règlements du Régime de mandater ses vérificateurs pour vérifier sur place les données statistiques afférentes à sa participation au Régime de rentes.

ARTICLE 27 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 27.01 Cette Convention Collective de travail devra être en vigueur à compter de sa date de signature jusqu'au 30 septembre 1984.
- 27.02 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.
- 27.03 Cette entente devra demeurer en vigueur jusqu'à ce qu'un renouvellement ait été négocié ou que les procédures prescrites par le Code du Travail du Québec ou du Canada aient été complétées.

ARTICLE 28 - DROIT DE L'EMPLOYEUR DE REFUSER D'AUTRES REQUÊTES
POUR PERMIS D'ABSENCE

- 28.01 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 29 - DECRET

29.01 Les parties conviennent de prendre conjointement toutes les mesures nécessaires pour renouveler le plus rapidement possible le Décret de l'Industrie du Camionnage.

Elles feront également toutes les démarches nécessaires pour donner à l'application dudit décret les facilités nécessaires à sa mise en vigueur.

ARTICLE 30 - TEXTE LEGAL

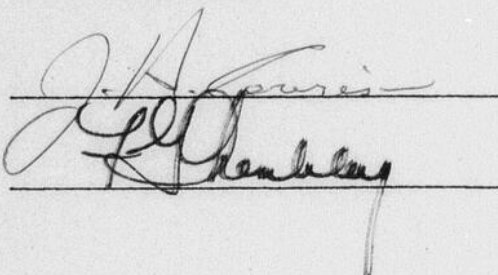
30.01 Il est également convenu que le texte officiel pour fins d'interprétation de la présente Convention est le texte français.

ARTICLE 31 - ANNEXES

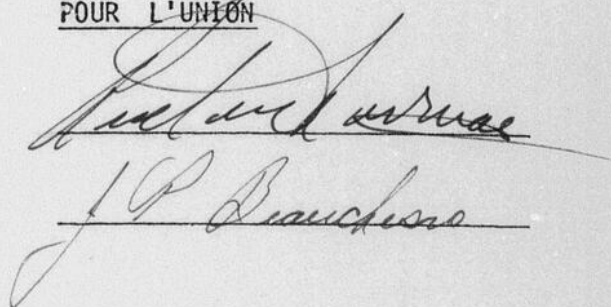
31.01 Les Annexes "A" et "B" ci-jointes sont partie intégrante de la présente Convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 3^e jour de Mars 1981.

POUR L'EMPLOYEUR


J. A. Poirier
R. P. Poirier

POUR L'UNION


J. P. Poirier
J. P. Poirier

ANNEXE "A"

A moins d'une clause dans cette Convention indiquant le contraire, toute référence au mot "Union" implique le Président, le Vice-président, un membre de l'Exécutif ou un agent d'affaires seulement.

1. Harry Graves

2. Harvey English

3. Jean-Claude Edmont

4. Dalia Lefebvre

ANNEXE "B"

LISTE D'ARBITRES SELON LA CLAUSE 6.03 b)

1. Marc Gravel
2. Harvey Frumkin
3. Jean-Guy Clément
4. Ovila Lefebvre.

- a) Payable à compter de la première journée de l'hospitalisation en cas de maladie dès le 1er janvier 1982.
- b) Les montants maximums seront les suivants à compter du:

1er janvier 1982	\$240
1er octobre 1982	\$260
1er octobre 1983	\$280

Invalidité prolongée

Les montants maximums seront les suivants à compter du:

1er janvier 1982	\$1,040
1er octobre 1982	\$1,126
1er octobre 1983	\$1,256

Régime spécial d'assurance-maladie

Les prestations sont payables à 100% et la cotisation est de \$12 par visite dès le 1er janvier 1982.

À partir du 1er janvier 1982, toutes les prestations applicables aux personnes à charge sont prolongées pour une période de durée (12) années à compter de la date de prise en charge.

À partir du 1er janvier 1982, les prestations de soins de santé sont payables à 100% et la cotisation est de \$12 par visite dès le 1er janvier 1982.

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre

l'UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931 (affiliée à l'I.B.T.)

et

MASSEY FERGUSON INDUSTRIES LTD

Le Comité d'administration devra agir de façon à ce que les bénéfices du Régime d'assurance collective prévus à l'article 19 en vertu des primes qui y sont mentionnées soient fixés aux niveaux suivants à compter des dates correspondantes:

- 1- Assurance-vie ainsi que mort accidentelle et mutilation des personnes à charge à compter du 1^{er} janvier 1982.

Conjoint	\$2,000
Enfant	\$1,000
- 2- Indemnité hebdomadaire
 - a) Payable à compter de la première journée de l'hospitalisation en cas de maladie dès le 1^{er} janvier 1982.
 - b) Les montants maximums seront les suivants à compter du:

1 ^{er} janvier 1982	\$240
1 ^{er} octobre 1982	\$260
1 ^{er} octobre 1983	\$290
- 3- Invalidité prolongée

Les montants maximums seront les suivants à compter du:

1 ^{er} janvier 1982	\$1,040
1 ^{er} octobre 1982	\$1,126
1 ^{er} octobre 1983	\$1,256
- 4- Régime majeur d'assurance-maladie

Les prestations sont payables à 100% et le para-médical est de \$12 par visite dès le 1^{er} janvier 1982.
- 5- A partir du 1^{er} janvier 1982, toutes les prestations applicables aux personnes à charge sont prolongées pour une période de douze (12) mois advenant le décès de l'employé, sans paiement de prime.
- 6- A partir du 1^{er} janvier 1982, en cas d'absence du travail pour cause de maladie ou d'accident non-professionnels

d'un employé membre de l'Union, l'assurance de cet employé sera maintenue en vigueur, sans paiement de prime, pour la durée de la période d'ancienneté de vingt-quatre (24) mois, en vertu de la clause d'exonération des primes prévue à la police d'assurance.

7-

A partir du 1er janvier 1982, l'assureur paiera mensuellement à l'Union la cotisation syndicale de tout membre en état d'invalidité dû à une maladie ou un accident non professionnels. Ce paiement sera sujet à un maximum mensuel de \$20 par employé en état d'invalidité et sera effectué pour tout mois complet d'absence qui suit le mois de la date du début de l'invalidité, pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 3^e
jour de mars 1982.

POUR L'EMPLOYEUR

J. H. Currier
C. D. Hendley

POUR L'UNION

Richard Warren
Beauchamp

ANNEXE

TAUX AU MILLAGE

Les taux au millage s'appliquent à tous et chacun des chauffeurs en service sur les opérations à longue distance. Pour les fins de la présente Convention, les opérations à longue distance sont celles pour lesquelles un employé est envoyé sur un parcours qui excède 241 kilomètres à sens unique du point de départ de son terminus de Montréal ou 482 kilomètres du point de départ de l'employé à la destination la plus lointaine, aller-retour. Aucun parcours de moins de 482 kilomètres par jour complet ne sera donné à un employé.

1. Le taux au millage en vigueur:

1er octobre 1981 - \$0.1678 le kilomètre
1er octobre 1982 - \$0.1802 le kilomètre
1er octobre 1983 - \$0.1926 le kilomètre

2. Les présents taux au millage comprennent le paiement au chauffeur à compter du moment où il se rapporte pour un parcours tel que requis pourvu que l'équipement soit facilement disponible jusqu'à la fin du parcours, à moins qu'autrement spécifié dans le contrat de travail original ou la présente annexe.

3. Le temps de chargement ou le temps de déchargement sera payé au taux horaire applicable pour l'équipement en usage tel que spécifié dans la Convention Collective de Travail.

4. Lorsqu'un employé a commencé à travailler soit sur une base au millage ou une base horaire dans une journée, il ne peut être changé d'une base à une autre sans son consentement exprès. Cette clause ne s'applique pas lorsqu'un employé considère qu'il n'a pas complété son minimum de 482 kilomètres ou 8 heures en une seule journée.

5. Il est convenu qu'un employé ne sera pas requis de travailler au taux au millage sur des opérations à longue distance avec de l'équipement qui n'est pas en conditions normales d'opération.
6. Chaque chauffeur éligible au taux au millage recevra une allocation de route, tel que stipulé dans la Convention Collective de Travail aux articles 20.26, 20.27, 20.28 et 20.29.
7. Pour fins de calcul des dispositions de la Convention Collective relatives à la retraite et au coût de la vie, chaque 80 kilomètres payés à un employé représentera une (1) heure.
8. La Compagnie consent à afficher les parcours sur le tableau d'affichage chaque jour aussitôt que préparés. La liste affichée demeure la propriété de la Compagnie.

Il est entendu que les parcours sont alloués selon la façon suivante:

L'employé senior le plus qualifié disponible est en liste pour le parcours rapportant la plus haute rémunération pour l'employé. La seule exception à cette règle consiste en cas de court avis où la Compagnie est requise de fournir le service à ou d'un endroit pour lequel l'équipement régulier conduit par l'employé senior le plus qualifié n'est pas enregistré ou n'a pas de permis, alors l'affichage sera accordée à l'employé senior le plus qualifié disponible dont l'équipement est enregistré et détient le permis pour accomplir le service. Ce cas ne peut se produire qu'occasionnellement et la Compagnie consent à enregistrer, obtenir les permis ou changer l'équipement conduit par l'employé senior le plus qualifié disponible pour toute demande de service prolongé comportant des exigences de cette nature.

9. Il est entendu que chaque employé sur les opérations à longue distance aura droit à tous les droits et

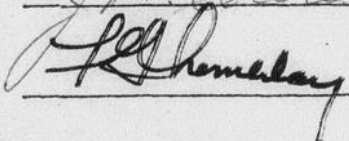
privilèges contenus dans la Convention Collective de Travail existante à moins qu'il ne soit autrement couvert par document écrit entre l'Employeur et le Syndicat.

10. Dans le cas où des conditions dangereuses surviendraient, un employé doit communiquer immédiatement avec l'Employeur. Si le chauffeur reçoit instructions de continuer sous ces conditions, il lui sera payé le taux horaire déterminé dans la Convention Collective de Travail existante en remplacement du taux au millage.
11. Il est mutuellement convenu que la présente annexe deviendra en vigueur le 1er jour d'octobre 1981 pour se terminer le 30 septembre 1984; à moins qu'autrement convenu par écrit entre le Syndicat et l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,

Québec, ce 3 ième jour du mois de Mars 1982.

MASSEY FERGUSON INDUSTRIES LIMITED

UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931, affiliée à l'I.B.T.

