Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

5181 3

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14416-01
Date	Signature: 82-05-17 / Réception: 82-06-10	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Union des employés du transport local et autres, local 931 aff. a l'I.B.T. 5050 rue De Sorel suite 12 Montréal, Québec H4P 1G5	☐ Déposant La Corporation Work Wear du Québec 6910 rue Clark Montréal, Québec H2S 3G3

Unité de négociation

ENTENTE: Uniformes departement de service article 24-10 paragraphe A)

Région	Activité	Affiliation
06-06	8740(10)	7

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

Remarques

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit: Union des employés du transport local et industries diverses local 931 (affiliée à l'I.B.T.) Il y aurait lieu d'indiquertout changement pour évitet oute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David — Date: 82-06-22

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 m.s.

003 (011)

RECHERCHE

Jean-M. Vernon

Robert Dupuis

144[illegible]

LETTRE D'ENTENTE

Entre: LA CORPORATION WORK WEAR DU QUEBEC

Et: L'UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL ET AUTRES, LOCAL 931, affilié à l'I.B.T.

SUJET: UNIFORMES DEPARTEMENT DE SERVICE, ARTICLE 24-10 PARAGRAPHE a)

Il est convenu entre les deux parties que l'uniforme sera composé des pièces suivantes :

2 Coupe-vent

4 Pantalons

4 Jumpsuits

5 Chemises d'été

5 Chemises d'hiver

1 Manteau d'hiver style 3/4 ou l'équivalent

1 Veste de laine

2 Cravates (Le port de la cravate ne sera pas obligatoire entre le 1 juin et le 30 septembre de chaque année).

Signé à Montréal, ce 17 mai 1982.

POUR LE SYNDICAT	POUR LA COMPAGNIE
Jean-M. Berner	
[illegible]	

ernement du Québec
du commissaire
du travail

5181-3

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 4 0 9 4

nte atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
épôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14416-01
Date	Signature: 82-04-01	Réception: 82-04-13	Durée: Du 82-06-01	Au 85-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 60

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 (aff. à l'I.B.T.) Att.: M. Pierre Deschamps, prés. 5050 rue de Sorel, suite 12 Montréal, Qué H4P 1G5	☐ Déposant La Corporation Work Wear du Québec 6910 rue Clark Montréal, Qué H2S 3G3

Unité de négociation

"Tous les livreurs sur camion ainsi que leur aide, les employés de l'atelier à l'exception des contremaîtres et des vendeurs, ainsi que tous ceux exclus par le Code du Travail"

Région	Activité	Affiliation
06-06	8740 (10)	7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David

Date: 82-04-20

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

sg

003 (011)

RECHERCHE

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

En vigueur à compter du 1er juin 1982
Jusqu'au 31 mai 1985

ernement du Québec
du commissaire
du travail

DÉPÔT #99014-01

Dépôt N°: 8 2 0 4 0 9 0

nte atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
épôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 05181-3

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19467-01
Date	Signature: 82-04-01 / Réception: 82-04-13	Durée	Du: 82-06-01 / Au: 85-05-31
Nombre de salariés régis par la convention collective	152		

Association	Employeur
☒ Déposant Union des empl. du transport local et ind. diverses, local 931 (aff. à l'I.B.T.) Att.: M. Pierre Deschamps, prés. 5050 rue De Sorel, suite 12 Montréal, Qué H4P 1G5	☐ Déposant Jolicoeur Ltée Division Location 4132 rue Parthenais Montréal, Qué H2K 3T8

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés travaillant vingt (20) heures ou moins par semaine, des postes d'assistant-contremaîtres, surveillante, du personnel technique clérical ou de bureau, laquelle exclusion comprend entre autres, les postes de secrétaire, commis, téléphonistes, opératrice machine comptable, vendeur au comptoir, comptable, contrôleur,

Région	06-06	Activité	8740 (10)	Affiliation	10

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

Remarques

- paiemaître, assistant à la paie, solliciteur et inspecteur

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David

Date: 82-04-20

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

sg

003 (011)

RECHERCHE

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

En vigueur à compter du 1er juin 1982
Jusqu'au 31 mai 1985

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

A. N° (11613-05)

5181-3

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 4 0 9 3

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-7145-09
Date	Signature: 82-04-01 / Réception: 82-04-13	Durée	Du: 82-06-01 / Au: 85-05-31
Nombre de salariés régis par la convention collective	180		

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 (aff. à l'I.B.T.) Att.: M. Pierre Deschamps, prés. 5050 rue De Sorel, suite 12 Montréal, Qué H4P 1G5	☐ Déposant Hector Jolicoeur Inc 6455 Christophe Colomb Montréal, Qué H2S 2G6

Unité de négociation

E.V.: 2701 rue Charlemagne, Montréal

"Tous les salariés au sens du code du travail."

Région	06-06	Activité	8740 (10)	Affiliation	7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette David

Date: 82-04-20

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

sg

003 (011)

RECHERCHE

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

En vigueur à compter du 1er juin 1982
Jusqu'au 31 mai 1985

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

5181-3

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 4 0 9 1

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-7156-03
Date	Signature: 82-04-01 / Réception: 82-04-13	**Durée**	Du: 82-06-01 / Au: 85-05-31
Nombre de salariés régis par la convention collective	51		

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 (aff. à l'I.B.T.) Att.: M. Pierre Deschamps, prés. 5050 rue De Sorel, suite 12 Montréal, Qué H4P 1G5	☐ Déposant Roger Laverdure Inc 1300 boul Rosemont Montréal, Qué H2G 1S1

Unité de négociation

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

Région	06-06	**Activité**	8740 (10)	**Affiliation**	7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David

Date: 82-04-20

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

003 (011) sq

RECHERCHE

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

En vigueur à compter du 1er juin 1982
Jusqu'au 31 mai 1985

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

5181-3

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 4 0 9 2

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16421-01
Date	Signature: 82-04-01 / Réception: 82-04-13	Durée	Du: 82-06-01 / Au: 85-05-31
Nombre de salariés régis par la convention collective	77		

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 (aff. à l'I.B.T.) Att.: M. Pierre Deschamps, prés. 5050 rue De Sorel, suite 12 Montréal, Qué H4P 1G5	☐ Déposant Buanderie Viau Inc 1350 de Eleurimont Montréal, Qué H2G 1V4

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs"

Région	06-06	Activité	8740 (10)	Affiliation	7

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

Remarques

16421-01

2145-09 (1123)

Pour le commissaire général du travail

Signature: Ginette Bard — Date: 82-04-20

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

003 (011)

RECHERCHE

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

En vigueur à compter du 1er juin 1982
Jusqu'au 31 mai 1985

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

L'INSTITUT DES POURVOYEURS DE LINGE ET
VETEMENTS INDUSTRIELS DU QUEBEC

dûment mandaté pour signer au nom de:

19467-01 JOLICOEUR LTEE - Division location

7156-03 ROGER LAVERDURE INC.,

16421-01 BUANDERIE VIAU INC.,

7145-09 (11613-05) HECTOR JOLICOEUR INC.,

14416-01 LA CORPORATION WORK WEAR
DU QUEBEC

PAR MESSAGER

et

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

En vigueur à compter du 1er juin 1982
Jusqu'au 31 mai 1985

LES PRESENTES FONT FOI QUE:

Les parties en cause et les salariés visés par cette convention acceptent d'un commun accord ce qui suit:

SECTION I

BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Buts

Les buts de cette convention sont de coopérer à l'établissement et au maintien de conditions de travail appropriées à l'industrie, d'encourager et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre la Compagnie, les salariés couverts par la présente convention et le Syndicat, de définir les taux de salaires et autres conditions de travail et d'établir une méthode de règlement pacifique des griefs pouvant surgir entre les parties pendant la durée de cette convention et de développer une meilleure compréhension entre les parties.

1.02 Collaboration

La Compagnie, ses salariés et le Syndicat conviennent de collaborer pleinement, individuellement et collectivement à la réalisation desdits buts.

SECTION II

DISPOSITIONS INTERPRETATIVES

2.01 Titres et sous-titres

Tous les titres et sous-titres de la présente convention collective ne servent qu'à titre de référence et ne doivent pas affecter son interprétation.

2.02 Nombre singulier

Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte se prête à cette extension.

2.03 Genre Masculin

Le genre masculin comprend les deux sexes à moins qu'il ne résulte du contexte de la disposition qu'elle n'est applicable qu'à l'un des deux.

2.04 Définition du mot "salarié"

Le mot "salarié" signifie dans cette convention collective tout salarié, présent ou futur, ayant complété sa période de probation.

SECTION III

AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 La Compagnie, le Syndicat et les salariés conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination directement ou indirectement, à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, son âge, ses croyances, sa religion, sa couleur, son sexe, ses origines ethniques, de son appartenance ou non-appartenance au Syndicat du fait de la section VI ou de l'exercice d'un droit reconnu par la présente convention ou par la loi.

3.02 Aliénation ou concession

a) L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucune accréditation en vertu du Code du Travail, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion et de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent.

b) Toute difficulté d'interprétation ou d'application de cet article doit être référée au tribunal de juridiction compétente en vertu du Code du Travail.

c) La Compagnie avise le Syndicat de toute telle aliénation ou concession dans les quinze (15) jours suivant leur mise en application.

3.03 Déménagement

Advenant le déménagement ou l'addition de place d'affaires visée par cette convention, la Compagnie avise le Syndicat de cette situation dans les quinze (15) jours de calendrier qui précèdent le déménagement ou l'addition de ladite place d'affaires.

SECTION IV

AUCUNE GREVE NI LOCK-OUT

4.01 Aucun lock-out

Pour la durée de cette convention, la Compagnie s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out de ses salariés.

4.02 Aucune grève

Le Syndicat convient que pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucune grève, piquetage, boycottage, ralentissement de travail, grève sur le tas, arrêt ou suspension de travail en tout ou en partie, ou journée d'étude.

4.03 Ligne de piquetage

Le refus par un salarié de traverser une ligne de piquetage établie à un autre terminus impliqué dans un conflit ouvrier de nature légale n'est pas considéré comme violation de cette convention ou un motif de mesure disciplinaire.

SECTION V

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 Agent négociateur

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'agent exclusif des négociations collectives pour et en faveur de tous et chacun des salariés visés par la décision rendue par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

SECTION VI

SECURITE SYNDICALE ET COTISATIONS SYNDICALES

6.01 Appartenance obligatoire

Tous les salariés actuels, nouveaux, réengagés ou autres salariés tel que défini à l'article 5.01 devront, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat immédiatement après la terminaison d'une période de trente (30) jours de calendrier successifs à l'emploi de la Compagnie. Toutefois, si un salarié est refusé, expulsé ou exclu du Syndicat, il conserve son emploi pour autant qu'il accepte d'autoriser la Compagnie à retenir sur sa paie un montant égal à la cotisation syndicale.

6.02 Autorisation par le salarié

a) Dès le trente-et-unième (31e) jour de calendrier suivant sa première journée effectivement travaillée, la Compagnie convient de faire signer à tout salarié actuel, nouveau ou réengagé une carte d'adhésion au Syndicat autorisant la Compagnie à faire les déductions de son salaire, selon les dispositions de cette section. Ces formules sont fournies par le Syndicat et une fois signées, la Compagnie doit les faire parvenir au Syndicat dans les trente (30) jours qui suivent.

b) Si la Compagnie ne respecte pas les dispositions du paragraphe qui précède, elle devient responsable envers le Syndicat desdites déductions et celles-ci doivent être remises au Syndicat dans les délais prévus à l'article 6.04.

6.03 Déductions syndicales

a) Dès le trente-et-unième (31e) jour de calendrier suivant sa première journée effectivement travaillée, la Compagnie convient de déduire, en conformité avec les instructions écrites du Syndicat, de la paie de chaque salarié couvert par la présente convention, les montants autorisés par la constitution et/ou réglements locaux du Syndicat, en paiement des cotisations syndicales et/ou droits d'entrée.

b) Le Syndicat peut requérir la Compagnie de modifier le montant des déductions mentionnées au paragraphe a) ci-avant, mais dans un tel cas, le Syndicat doit aviser la Compagnie par écrit des montants à déduire au moins trois (3) semaines avant la date d'entrée en vigueur du changement.

6.04 Remise au Syndicat

A chaque mois, la Compagnie devra remettre au trésorier du Syndicat, au plus tard le quinzième (15e) jour de calendrier du mois suivant, un chèque fait à l'ordre du Syndicat représentant les montants déduits conformément aux dispositions de cette section, accompagné d'une formule fournie par le Syndicat, laquelle mentionnera le nom des salariés par ordre alphabétique, leur numéro d'assurance-sociale, les montants déduits et les items pour

lesquels lesdits montants ont été déduits. Les formules de mécanographie sont acceptées par le Syndicat.

6.05 Déduction pour un salarié absent

a) La déduction des contributions syndicales pour un salarié absent pour raison de maladie sera faite à partir de la première paie de ce salarié suivant son retour au travail. Cependant, dans le cas d'absence prolongée, le Syndicat pourra requérir la Compagnie d'effectuer les déductions sur une période déterminée.

b) Si la déduction des contributions syndicales d'un salarié en vacances doit être faite durant sa période de vacances, la Compagnie effectuera alors cette déduction à même sa paie de vacances.

6.06 Défaut de la Compagnie

Si la Compagnie fait défaut de se conformer de façon régulière aux dispositions de cette section, tout montant d'argent dû au Syndicat portera intérêt au taux courant à compter du quinzième (15e) jour de calendrier du mois suivant celui où la remise aurait dû être faite et la Compagnie devra, si son défaut est injustifié, assumer les frais de collection permis par la loi et encourus par le Syndicat aux fins de réclamer les sommes qui lui étaient dues.

6.07 Reçu pour impôts

Lors de la remise au salarié de ses formules T-4 et TP-4, la Compagnie doit indiquer le montant de cotisations syndicales qui a été remis au Syndicat au nom de ce salarié durant l'année applicable.

6.08 Indemnisation de la Compagnie

Le Syndicat indemnisera la Compagnie contre toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité émanant de l'application de cet article. Toutefois, le Syndicat ne sera pas tenu d'indemniser la Compagnie si celle-ci ne respecte pas les dispositions de l'article 6.02 a).

SECTION VII

ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Nombre de capitaines d'atelier et d'assistants capitaine d'atelier

a) Le Syndicat pourra nommer un capitaine d'atelier pour représenter les salariés visés par cette convention.

b) Le Syndicat pourra également nommer un assistant capitaine d'atelier pour les salariés de l'intérieur et un assistant capitaine d'atelier pour les salariés de l'extérieur.

7.02 Fonction du capitaine d'atelier et des assistants capitaine d'atelier

a) La fonction du capitaine d'atelier et de l'assistant capitaine d'atelier est de conseiller les salariés vis-à-vis de l'application de la convention, de participer aux rencontres requises avec la Compagnie et ses représentants à ce sujet, d'enquêter, de présenter et de tenter de régler les griefs.

b) Dans l'exercice de leurs fonctions, le capitaine d'atelier et l'assistant capitaine d'atelier doivent avant de quitter leur poste de travail aviser leur supérieur immédiat du motif de leur absence et de sa durée approximative. Ils ne perdent pas de salaire pour le temps ainsi consacré à leurs fonctions durant leur journée normale de travail. Le temps consacré à des rencontres avec les représentants de la Compagnie en dehors de leur journée normale de travail sera rémunéré à leur taux horaire normal. Toutefois, ils ont la responsabilité de limiter leurs absences en fonction des exigences de leur travail avec la Compagnie et de les céduler à un moment où cela nuit le moins possible aux opérations normales de la production. Dans le cas où le capitaine d'atelier est un salarié de l'extérieur, la Compagnie devra déterminer le contenu de sa route de façon à lui permettre d'exercer sa fonction.

c) Si dans l'exercice de leurs fonctions, le capitaine d'atelier et/ou un assistant capitaine d'atelier doit discuter avec un salarié directement impliqué dans un grief, il doit le faire en tenant compte des dispositions du paragraphe b) qui précède.

d) Sous réserve des dispositions des paragraphes a), b) et c) ci-avant, le capitaine d'atelier sera libéré de ses fonctions pour une durée de trois (3) heures avec paie durant ses heures normales de travail et ce, à toutes les deux (2) semaines de calendrier pour exercer les fonctions suivantes:

1.- siéger sur le Comité de sécurité prévu à la section XXI;

2.- siéger sur le Comité de francisation de la Compagnie lorsque nécessaire;

3.- rencontrer les représentants de la Compagnie dans le cadre des dispositions de la section VIII;

4.- rencontrer l'agent d'affaires du Syndicat sur les lieux de la Compagnie.

7.03 Qualifications du capitaine d'atelier et des assistants capitaine d'atelier

Pour être nommé capitaine d'atelier, le salarié devra avoir un (1) an d'ancienneté au moment de sa nomination et six (6) mois d'ancienneté pour être nommé assistant capitaine d'atelier.

7.04 Ancienneté préférentielle

Dans le cas de mise à pied et de rappel au travail, le capitaine d'atelier et les assistants capitaine d'atelier sont considérés comme les salariés ayant le plus d'ancienneté, pour autant qu'ils soient capables d'accomplir les exigences normales de la tâche devant être accomplie.

7.05 Nom des représentants

Le Syndicat fournira par écrit à la Compagnie le nom du capitaine d'atelier, de ses assistants capitaine d'atelier et de son agent d'affaires et l'avisera par écrit de tous changements qui pourraient survenir de temps à autre.

7.06 Tableau d'affichage

a) La Compagnie installera dans l'usine un tableau réservé à l'usage du Syndicat.

b) Le Syndicat peut afficher des avis relatifs à ses activités sur le tableau d'affichage dans l'usine après qu'ils auront été approuvés par écrit par l'agent d'affaires.

7.07 Accès de l'agent d'affaires

L'agent d'affaires du Syndicat aura accès à l'usine de la Compagnie durant les heures de travail s'il y vient après en avoir obtenu l'autorisation de la Compagnie. Cette autorisation ne sera pas refusée déraisonnablement.

7.08 Absence pour activités syndicales

a) La Compagnie convient d'accorder des congés sans paie aux salariés désignés par le Syndicat pour participer à des activités syndicales à l'extérieur de l'usine.

b) Toutefois, la Compagnie ne sera en aucun cas obligée d'accorder de tels congés sans paie à plus de deux (2) salariés à la fois, et les absences pour telle raison ne devront pas excéder au total vingt (20) jours ouvrables par année de calendrier. Le Syndicat devra, dans les cas où une telle absence durera un (1) jour ouvrable ou moins, aviser la Compagnie par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du congé proposé. Si une telle absence durait plus d'un (1) jour ouvrable, l'avis préalable écrit devra être d'au moins une (1) semaine de calendrier.

7.09 Aucune autre activité syndicale

Il n'y aura aucune activité syndicale sur les lieux de la Compagnie par les salariés, le Syndicat, ses membres ou ses représentants, sauf dans les cas expressément prévus dans la présente convention.

7.10 Activités syndicales permises

La Compagnie consent à ne congédier aucun salarié, ni à exercer aucune discrimination envers un salarié en raison d'activités syndicales permises par les dispositions de la présente convention collective de travail.

SECTION VIII

PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Définition

Un "grief" est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. Tout grief qu'un salarié désire régler avec la Compagnie sera réglé selon la procédure suivante:

8.02 Rédaction du grief

Le grief écrit doit contenir un énoncé de la nature générale du grief et doit être signé par le salarié, le Syndicat ou la Compagnie selon le cas et ne doit pas nécessairement spécifier l'article qui a été présumément violé.

8.03 Première étape

Le salarié intéressé, seul ou accompagné du capitaine d'atelier doit soumettre son grief par écrit à son chef de service ou à son supérieur immédiat dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a

donné lieu au grief. Le représentant de la Compagnie doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent en donnant de façon générale les faits qu'il invoque à l'appui de sa décision et qu'il entend utiliser advenant un arbitrage éventuel. Une copie de sa décision doit être remise au capitaine d'atelier et à l'agent d'affaires.

8.04 Grief du Syndicat

Si un salarié s'entend avec la Compagnie pour offrir ses services à la Compagnie à des conditions de travail inférieures à celles prévues à cette convention ou si le Syndicat a un grief en tant que partie à la convention, le Syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage de la même façon et dans les mêmes délais que la Compagnie tel que décrit à l'article 8.05.

Dans le cas où le grief du Syndicat est basé sur une entente entre un salarié et la Compagnie, les délais ne commencent à courir qu'à compter du moment où il a été possible au Syndicat de prendre connaissance de ladite entente mais même dans un tel cas, les délais ne peuvent excéder six (6) mois de la date de l'entente.

8.05 Grief de la Compagnie

Si la Compagnie se croit lésée dans ses droits, elle doit, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné lieu au grief, le soumettre par écrit à l'agent d'affaires du Syndicat. Ce dernier doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Si le grief n'est pas alors réglé dans ce délai de dix (10) jours ouvrables, la Compagnie peut le référer à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivants et alors les dispositions de l'article 8.06 s'appliqueront.

8.06 Référence à l'arbitrage

a) A défaut d'une réponse satisfaisante ou si un grief n'est pas réglé après avoir passé l'étape mentionnée à l'article ci-avant, le Syndicat peut, dans un délai de vingt (20) jours de calendrier suivant la décision du représentant de la Compagnie, référer ce grief à l'arbitrage, en avisant par écrit le directeur général de la Compagnie de sa décision de ce faire.

b) En application du paragraphe a) ci-avant, le Syndicat doit aviser les arbitres suivants par rotation:

1.- Me Harvey Frumkin

2.- Me Marc Gravel

3.- Me André Rousseau

8.07 Comité de Relations Industrielles

Avant de procéder à l'audition de tout grief à l'arbitrage les parties conviennent d'en discuter à une réunion mensuelle du Comité de Relations Industrielles.

8.08 Faits allégués

Seuls les faits allégués dans le grief et dans la réponse au grief pourront être pris en considération par l'arbitre.

8.09 Délais de rigueur

Les délais prévus dans les articles 8.03, 8.04, 8.05 et 8.06 sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent convenir préalablement par entente mutuelle écrite dans chaque cas particulier de prolonger ces délais.

8.10 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre, pour rendre sa décision, est soumis aux dispositions de la présente convention et il n'a aucune juridiction pour amender, changer, modifier ou ajouter à toute disposition ou article de ladite convention collective ou rendre une décision qui lui serait contraire ou contradictoire.

8.11 Décision de l'arbitre

La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et tous les salariés.

8.12 Exécution de la décision

Cette décision sera exécutée au plus tard cinq (5) jours ouvrables après sa date à moins qu'une des parties n'entende l'attaquer devant les tribunaux supérieurs.

8.13 Frais de l'arbitrage

a) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que, par la suite, la Compagnie acceptera de régler ledit grief tel que soumis, le Syndicat informera l'arbitre nommé du règlement intervenu et ce dernier devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés par la Compagnie.

b) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que par la suite, le Syndicat devait retirer ledit grief, celui-ci en avisera l'arbitre et ce dernier devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés par le Syndicat.

c) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que ledit grief sera réglé en partie par la Compagnie et en partie par le Syndicat, ce dernier en informera l'arbitre, lequel devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.

d) La partie perdant le grief paiera les honoraires et dépenses de l'arbitre à moins que l'arbitre n'en décide autrement. Le coût de la transcription des notes sténographiques, des témoins etc..., devra être payé par la partie qui demandera telle transcription, témoins, etc...

8.14 Entente de règlement

Toute entente écrite entre la Compagnie, le salarié impliqué et/ou le Syndicat, en rapport avec n'importe lequel grief, à n'importe laquelle étape de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et le salarié impliqué.

SECTION IX

MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Avis écrit

Toute réprimande, suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire se fait par avis écrit. Cet avis écrit spécifie les raisons justifiant une telle mesure disciplinaire et la date des événements. Le salarié doit signer cet avis écrit comme accusé de réception dudit avis et non pas comme admission de culpabilité. Une copie de cet avis est transmise sans délai au capitaine d'atelier et au Syndicat.

9.02 Avis de la mesure disciplinaire

a) La Compagnie convient d'aviser le salarié intéressé de la nature de la mesure disciplinaire qui lui est imposée au plus tard sept (7) jours ouvrables après avoir pris connaissance de l'incident sauf dans le cas où elle n'a pu compléter son enquête dans ce délai. Dans un tel cas, la Compagnie avise le Syndicat par écrit.

Délais d'imposition

b) Sauf dans les cas où le retrait du milieu de travail est nécessaire selon la Compagnie à cause de la nature de l'infraction, une mesure disciplinaire de suspension ne sera imposée à un salarié qu'après l'écoulement d'un délai d'au moins sept (7) jours ouvrables suivant l'expédition de l'avis au Syndicat.

9.03 Présence du capitaine d'atelier

Un salarié peut exiger d'être accompagné de son capitaine d'atelier lorsqu'il est requis de se présenter auprès d'un représentant de la Compagnie pour des raisons d'ordre disciplinaire.

9.04 Fardeau de la preuve

Dans les cas de mesure disciplinaire, la Compagnie assume le fardeau de la preuve.

9.05 Une seule sanction

Dans l'application du système disciplinaire, la Compagnie ne peut donner à un salarié plus d'une sanction pour la même offense.

9.06 Prescription

a) Toute mesure disciplinaire sera considérée comme inexistante après douze (12) mois de sa date d'émission.

b) Tout avis d'accident sera retiré du dossier d'un salarié chauffeur après dix huit (18) mois de son occurrence.

9.07 Salarié congédié

a) Tout salarié congédié doit recevoir tous les montants qui lui sont dus par la Compagnie au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la date de son congédiement.

b) L'acceptation par le salarié desdits montants et de sa feuille de cessation d'emploi ne sera pas utilisée comme admission de culpabilité lors de la présentation d'un grief soumis selon la procédure prévue à la section VIII.

9.08 Accroissement des ventes

Bien qu'aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un chauffeur qui ne contribue pas à accroître les ventes de la Compagnie, celle-ci s'attend à ce que chaque chauffeur contribue à la croissance de la Compagnie, notamment en faisant lui-même la promotion des produits de la Compagnie, en assurant lui-même aux clients le meilleur service possible et en informant son directeur de service à la clientèle de toute plainte et de tout moyen d'améliorer le service.

9.09 Gestes en dehors des heures de travail

La Compagnie convient de ne prendre aucune mesure disciplinaire contre un salarié pour tout geste posé en dehors de ses heures de travail, à moins que la Compagnie ne démontre que ledit geste est relié à ses fonctions de travail ou qu'elle a subi un préjudice à la suite dudit geste.

SECTION X

CONTREMAITRES

10.01 Affichage du nom des contremaîtres et des inspecteurs

La Compagnie affiche sur les tableaux d'affichage le nom du contremaître et des inspecteurs responsables de chaque département de l'usine et de tout changement subséquent.

10.02 Responsabilité du contremaître et de l'inspecteur

Le contremaître et l'inspecteur ont la responsabilité de transmettre les ordres aux salariés travaillant sous leurs ordres.

10.03 Ordres à un salarié

Les ordres donnés à un salarié doivent lui être donnés de façon à ce qu'ils soient compris.

10.04 Travail des contremaîtres et inspecteurs

a) Un contremaître et/ou un inspecteur ne doit pas effectuer un travail habituellement exécuté par les salariés couverts par l'unité de négociation sauf dans les cas suivants:

1.- entraînement ou formation des salariés;

2.- lorsqu'il y a absence imprévue d'un salarié;

3.- dans le cas d'essais pour l'établissement de standards.

b) L'application du paragraphe qui précède ne doit pas avoir pour effet de permettre à un contremaître et/ou un inspecteur d'effectuer de façon continuelle du travail habituellement exécuté par les salariés couverts par cette convention collective et dans un tel cas, la Compagnie doit prendre les moyens nécessaires pour que ce contremaître et/ou cet inspecteur cesse d'agir ainsi.

c) Nonobstant les dispositions des paragraphes a) et b) ci-avant, un inspecteur pourra effectuer le travail habituellement exécuté par les salariés couverts par cette convention collective et ce, lors des cédules spécifiques préparées à l'occasion des jours fériés payés.

SECTION XI

ANCIENNETE

11.01 Définition

L'ancienneté est déterminée par la durée de service continu d'un salarié pour la Compagnie, conformément aux termes de la présente convention.

11.02 Période de probation

L'ancienneté de chaque salarié couvert par cette convention ne commencera à courir que lorsque ce salarié aura été au service continu de la Compagnie pendant soixante (60) jours de calendrier.

A l'expiration de cette période de probation, le nom de ce salarié sera placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté rétroagira alors à la date de son premier jour effectivement travaillé après son dernier embauchage. Durant cette période de probation, le salarié est sujet à réprimande, suspension, congédiement, autre mesure disciplinaire et mise à pied, sans recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage mais il est couvert par les autres dispositions de cette convention.

11.03 Affichage de la liste

a) La Compagnie affichera sur le tableau d'affichage dans l'usine, pendant dix (10) jours ouvrables, une liste d'ancienneté, deux (2)

fois par année de calendrier; une copie de cette liste sera envoyée au capitaine d'atelier et au Syndicat. Ces listes indiqueront les noms des salariés, leur ancienneté et leur tâche au moment de cet affichage.

b) Toute contestation au sujet de l'ancienneté d'un salarié doit être faite par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de chaque affichage, en conformité avec la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si le salarié est au travail pendant cet affichage. Dans le cas contraire, le délai court dès son retour au travail. Faute de contestation dans ce délai, chaque liste d'ancienneté ainsi affichée sera considérée comme officielle et finale.

11.04 Perte d'ancienneté et d'emploi

Un salarié perdra son ancienneté accumulée, son nom sera rayé des listes d'ancienneté et son emploi sera terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1.- Si un salarié quitte volontairement l'emploi de la Compagnie.

2.- Si le salarié est congédié pour juste cause.

3.- Si le salarié s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs et plus, sans avoir avisé la Compagnie ou sans raison valable.

4.- Si le salarié ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par la Compagnie ou après avoir été déclaré apte à reprendre le travail par la Commission des Accidents du Travail.

5.- Si un salarié est mis à pied pour une période de six (6) mois si son ancienneté est inférieure à douze (12) mois et de douze (12) mois si elle est supérieure à douze (12) mois ou s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident non-occupationnel pour une période équivalente à son ancienneté sans excéder vingt-quatre (24) mois.

6.- Si le salarié est mis à pied et ne se rapporte pas au travail à la suite d'un avis de rappel selon les modalités qui suivent:

a) Dans l'éventualité du rappel d'un salarié mis à pied la Compagnie doit lui donner un avis de rappel par télégramme ou par lettre recommandée envoyée à la dernière adresse connue du salarié. Après livraison à ladite

adresse de l'avis de rappel, le salarié doit aviser la Compagnie de son intention de retourner au travail. Si le salarié a été mis à pied pour une période de plus de trente (30) jours ouvrables, il doit aviser la Compagnie dans les deux (2) jours ouvrables suivants de son intention de retourner au travail et il a cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter au travail, y compris les deux (2) jours ouvrables d'avis.

b) Si la période de mise à pied est moindre que trente (30) jours ouvrables, le salarié aura un (1) jour ouvrable pour informer la Compagnie et un (1) jour ouvrable additionnel pour se rapporter au travail.

Dans l'éventualité où le salarié fait défaut de répondre audit avis de rappel, il est considéré comme ayant volontairement quitté son emploi.

11.05 Accumulation d'ancienneté

En tout cas d'absence autorisée, le salarié continue à accumuler son ancienneté pendant la durée d'une telle absence.

11.06 Mutation hors et à l'intérieur du champ d'application de la convention

a) Un salarié muté dans l'entreprise à un poste hors du champ d'application de la présente convention a le droit à une période d'essai de cent quatre-vingts (180) jours civils.

b) En tout temps avant l'expiration de la période d'essai d'une part, la Compagnie peut retourner le salarié à sa tâche précédente, et d'autre part, le salarié peut y retourner volontairement.

c) Si un salarié retourne à sa tâche en vertu des dispositions du paragraphe b), tous les salariés mutés à d'autres tâches en vertu de son mouvement hors du champ d'application de cette convention, retourneront aussi à leurs tâches précédentes.

d) Dès l'expiration de la période d'essai, un tel salarié perdra tous les droits que lui reconnaissait la présente convention et s'il retourne à une tâche à l'intérieur du champ d'application de cette convention, il sera alors considéré comme un nouveau salarié.

e) Tout employé qui, au moment de la signature de la présente convention collective, occupait un poste hors du champ d'application de la convention et qui par la suite est muté à une tâche à l'intérieur du champ d'application de ladite convention, sera considéré comme un nouveau salarié.

SECTION XII

PROMOTION

12.01 Promotion et rétrogradation

Dans tous les cas de promotion et de rétrogradation, la Compagnie doit tenir compte des facteurs suivants:

1) l'ancienneté

2) les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la tâche.

Ces facteurs s'appliquent de la façon suivante: lorsque les qualifications requises pour remplir les exigences normales d'une tâche sont égales chez deux (2) salariés ou plus, l'ancienneté prévaudra; dans tous les autres cas les qualifications prévaudront.

Pour les fins de cet article, une promotion est reconnue comme étant une possibilité d'amélioration de salaire.

12.02 Affichage et choix

a) Lorsque la Compagnie décide de combler une tâche vacante, elle affiche ladite tâche vacante pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage.

b) La Compagnie fera son choix à partir des candidats qui ont fait application en tenant compte des dispositions de l'article 12.01 et avisera les candidats de sa décision.

c) Tout candidat qui se croit lésé peut avoir recours à la procédure de griefs établie à la section VIII.

d) La tâche devenue vacante, suite au choix effectué par la Compagnie, conformément aux dispositions du paragraphe b) ci-avant, sera comblée à la discrétion de la Compagnie.

12.03 Absence de candidats qualifiés

Si la Compagnie ne trouve aucune personne suffisamment qualifiée parmi les candidats, la Compagnie peut remplir la tâche vacante en embauchant un nouveau salarié. Si la Compagnie décide de diminuer ses exigences afin d'embaucher un nouveau salarié, la Compagnie offre à nouveau la tâche vacante selon les dispositions de l'article 12.02.

12.04 Vacance temporaire

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas où la vacance est pour une durée de moins de trente (30) jours de calendrier consécutifs. Dans un tel cas, la vacance est temporaire et la Compagnie peut y assigner la personne de son choix.

12.05 Préférence d'équipe

Advenant qu'il y ait plusieurs équipes, la Compagnie convient d'accorder la préférence d'équipe à l'intérieur d'une classification de tâche, par ordre d'ancienneté entre les salariés occupant cette tâche.

SECTION XIII

MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

13.01 Mise à pied

a) Si la compagnie décide de mettre à pied des salariés dans une tâche, elle convient de mettre d'abord à pied les salariés en probation affectés à une telle tâche.

b) Si, par la suite, la Compagnie doit procéder à de nouvelles mises à pied, la Compagnie convient de donner la préférence d'emploi aux salariés qui ont le plus d'ancienneté et qui sont capables de remplir les exigences normales d'une tâche équivalente ou inférieure selon les dispositions de l'article 12.01.

13.02 Avis de mise à pied

"Un salarié qui justifie à la Compagnie d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour une période de six (6) mois ou plus. Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

A défaut de préavis, la Compagnie doit verser au salarié l'équivalent en salaire sur la base du salaire hebdomadaire normal de ce salarié qui continue à être versé durant les périodes ci-haut mentionnées.

Pendant la durée de ce préavis, le salarié doit continuer à exécuter son travail de façon normale."

13.03 Rappel au travail

a) Dans le cas de rappel au travail, la Compagnie convient de rappeler les salariés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche vacante, selon les dispositions de l'article 12.01.

b) Une copie de l'avis de rappel est envoyée au Syndicat.

SECTION XIV

HEURES DE TRAVAIL

14.01 Semaine et journée normale de travail

a) La semaine normale de travail, à l'exception des salariés des départements du service, du garage, de la bouilloire et de l'entretien, est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées normales de travail de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi inclusivement, ne comprenant pas la période de repas non rémunérée prévue à l'article 14.07. Pour les fins de temps supplémentaire, la journée normale de travail est de huit (8) heures lorsque requis par la Compagnie.

b) 1.- La semaine normale de travail des salariés du département du service est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées normales de travail de huit (8) heures chacune du lundi au vendredi inclusivement, ne comprenant pas la période de repas non rémunérée prévue à l'article 14.07. Pour les fins de temps supplémentaire, la journée normale de travail est de huit (8) heures lorsque requis par la Compagnie.

2.- Pour certaines routes, la Compagnie peut céduler une semaine normale de travail de quarante (40) heures réparties en quatre (4) journées normales de travail de dix (10) heures chacune, ne comprenant pas la période de repas non rémunérée prévue à l'article 14.07. Pour les fins de temps supplémentaire, la journée normale de travail est de dix (10) heures lorsque requis par la Compagnie.

c) La semaine normale de travail des salariés des départements du garage, de la bouilloire et de l'entretien est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées consécutives de travail de huit (8) heures

chacune et ne comprenant pas la période de repas non rémunérée prévue à l'article 14.07. Pour les fins de temps supplémentaire, la journée normale de travail est de huit (8) heures lorsque requis par la Compagnie.

14.02 Heures du début et de la fin

a) Les heures du début et de la fin de la journée normale de travail seront fixées par la Compagnie selon une cédule normale de travail qui devra être affichée.

b) Cette cédule normale doit être en vigueur pour une durée d'au moins deux (2) semaines et ne peut être modifiée qu'après un préavis de deux (2) semaines.

14.03 Heures normales de travail et équipes de travail

La Compagnie peut céduler de façon temporaire ou permanente une ou plusieurs équipes de travail selon les modalités suivantes:

a) Pour tous les salariés à l'exception des salariés des départements du lavage et de la bouilloire:

1.- a) Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 07:00 heures et 18:00 heures ne reçoit aucune prime;

b) Le même principe s'applique également dans les cas exceptionnels de certaines routes où le client exige que le service soit fait avant 07:00 heures. Dans un tel cas, l'heure normale ne doit pas être antérieure à 06:00 heures.

2.- Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 16:00 heures et 24:00 heures reçoit une prime de $0.20 l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée;

3.- Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 00:01 heure et 07:00 heures reçoit une prime de $0.30 l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée.

b) Pour les salariés du département de la bouilloire:

1.- Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 06:00 heures et 18:00 heures ne reçoit aucune prime;

2.- Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 16:00 heures et 24:00 heures reçoit une prime de $0.20 l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée;

3.- Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 00:01 heure et 06:00 heures reçoit une prime de $0.30 l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée.

c) Pour les salariés du département du lavage:

1.- Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 06:30 heures et 18:00 heures ne reçoit aucune prime;

2.- Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 16:00 heures et 24:00 heures reçoit une prime de $0.20 l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée;

3.- Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 00:01 heure et 06:30 heures reçoit une prime de $0.30 l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée.

d) Si un salarié de l'équipe de jour est requis de travailler avant ou après sa cédule normale de travail, les heures ainsi travaillées sont considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées en tant que tel.

14.04 Non cumul des primes

Le salarié qui a droit à une prime en vertu des dispositions de l'article 14.03 reçoit cette prime pour chaque heure normale travaillée de l'équipe normale à laquelle il est assigné.

14.05 Appel avant la journée normale de travail

Advenant qu'un salarié soit requis de débuter le travail avant l'heure prévue selon sa cédule normale de travail, il est alors rémunéré selon les dispositions de l'article 15.01.

14.06 Période de repos

Chaque salarié a droit, au cours de chaque demi-journée de travail, à une période de repos de quinze (15) minutes payée, laquelle est fixée par la Compagnie vers le milieu de chaque demi-journée et laquelle incluera le temps d'aller et de retour du salarié à sa place de travail.

14.07 Période de repas

Chaque salarié a droit à chaque journée normale de travail et vers le milieu de cette journée à une période de repas non rémunérée dont la durée est déterminée par la Compagnie après consultation avec le Syndicat mais dont la durée n'est pas moins de trente (30) minutes et ni plus grande que soixante (60) minutes et qui doit être prise entre 11:00 heures et 13:00 heures ou, selon le cas, vers le milieu de l'équipe.

14.08 Paie de présentation au travail

a) Si un salarié se présente au travail selon sa cédule normale de travail, il a droit à recevoir un minimum de quatre (4) heures payées à son taux horaire normal pour autant qu'il accepte d'accomplir pendant ce temps tout travail que la Compagnie requiert et qu'il n'ait pas été avisé au préalable de ne pas se présenter au travail.

b) La présente disposition ne s'applique pas dans les cas où il n'y a pas de travail disponible à cause de circonstances de force majeure.

14.09 Principe

a) Les sections ci-avant déterminent les heures de travail et la base de calcul pour le temps supplémentaire; ces sections ne doivent pas être interprétées cependant comme une garantie ou une limite des heures de travail quotidien ou hebdomadaire.

b) Dans la mesure où cela est possible et praticable, la Compagnie s'efforce d'effectuer des mises à pied plutôt que de réduire la durée de la semaine normale de travail.

SECTION XV

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Heures en plus de la journée et de la semaine régulière

a) Toutes les heures travaillées en plus de la journée normale de travail ou en plus de la semaine normale de travail devront être payées au taux de une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier de salaire.

b) Un salarié régi par les dispositions de l'article 14.01 b) 2.- qui travaille lors de sa première journée de congé hebdomadaire sera payé au taux de une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier de salaire pour les dix (10) premières heures travaillées et sera payé au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures travaillées subséquemment dans cette même journée.

15.02 Travail le samedi et en surplus de huit (8) heures

a) Si un salarié travaille plus de huit (8) heures un samedi ou la première journée de congé hebdomadaire pour un salarié des départements

du garage, de la bouilloire et de l'entretien, il a droit au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées subséquemment dans cette même journée.

b) De plus, la Compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail le samedi, un minimum de quatre (4) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

15.03 Travail le dimanche ou l'équivalent

a) Le taux de deux (2) fois le taux horaire régulier de salaire sera payé pour toutes les heures travaillées le dimanche sauf pour les salariés du département du garage, de la bouilloire et de l'entretien qui reçoit ce taux pour toutes les heures travaillées lors de sa deuxième (2e) journée de congé hebdomadaire.

b) De plus, la Compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail à ce moment, un minimum de quatre (4) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

15.04 Travail lors d'un jour férié payé

a) Un salarié qui travaille lors d'un jour où un jour férié payé est observé, sera payé en plus de la paie de jour férié payé, s'il y a droit, au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures travaillées lors d'un tel jour férié.

b) De plus, la Compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail à ce moment un minimum de quatre (4) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

15.05 "Jours fériés pour semaine de quatre (4) jours pour les salariés du département du service assignés à une route de quatre (4) jours, toutes les semaines où il y a un jour férié payé, à l'exception de l'anniversaire de naissance de chaque employé, et aussi les 25 et 26 décembre, le 1er et 2 janvier, ceux-ci acceptent que leur jour de congé cédulé soit automatiquement fixé le même jour que celui de la fête et de travailler quatre (4) jours durant ces semaines en autant qu'ils soient payés un total de quarante-huit (48) heures pour cesdites semaines, et en autant que les autres conditions d'éligibilité de la Convention Collective de Travail soient respectées.

Pour ce qui est des semaines de Noël et du Jour de l'An, si les salariés travaillent quatre (4) jours par semaine, ils devront être payés un total de cinquante-six (56) heures par semaine, en autant que les autres conditions d'éligibilité de la Convention Collective de Travail soient respectées."

15.06 Période de repos et de repas

a) Lorsqu'un salarié est requis de travailler plus d'une (1) heure mais moins de trois (3) heures après sa journée normale de travail, il a droit à une période de repos d'une durée de dix (10) minutes rémunérée au taux horaire applicable. Cette période est prise immédiatement avant le début des heures supplémentaires.

b) Lorsqu'un salarié est requis de travailler trois (3) heures ou plus après sa journée normale de travail, il a droit à une période de souper d'une demi-heure (1/2) payée. Cette période sera prise immédiatement avant de débuter ses heures supplémentaires et n'est pas calculée dans la période de trois (3) heures ci-haut mentionnée.

c) La Compagnie s'occupe de fournir le repas dans un tel cas.

15.07 Rappel au travail

Si un salarié est rappelé au travail après avoir quitté l'usine et à un moment qui ne précède pas immédiatement ses heures normales de travail, il sera alors payé un minimum de trois (3) heures au taux horaire applicable.

15.08 Appel au travail

Si un salarié est appelé au travail avant le début de sa journée normale de travail, il sera alors payé au taux horaire applicable pour chaque heure travaillée précédant sa cédule normale.

15.09 Attribution et distribution du temps supplémentaire

a) Chaque salarié intéressé et disponible pour effectuer des heures supplémentaires dans sa tâche peut mettre son nom sur une liste affichée hebdomadairement à cette fin indiquant le jour qu'il sera disponible.

b) Lorsque la Compagnie requiert du travail à temps supplémentaire, elle l'offre d'abord aux salariés qualifiés pour effectuer le travail et qui se sont déclarés intéressés en inscrivant leur nom sur la liste et ce, par ordre d'ancienneté.

c) Si la Compagnie ne trouve pas de cette façon un nombre de salariés qu'elle juge suffisant, elle peut alors requérir d'autres salariés qualifiés qui doivent alors travailler à temps supplémentaire en procédant par ordre inverse d'ancienneté entre eux et sujet aux conditions suivantes:

1.- le salarié doit être avisé par la Compagnie au moins deux (2) heures avant le début des heures supplémentaires sauf dans les cas d'urgence;

2.- il ne peut être requis d'exécuter plus de quatre (4) heures de travail à temps supplémentaire à chaque semaine;

3.- un salarié peut refuser s'il a une raison majeure justifiant son refus.

SECTION XVI

TAUX DE SALAIRES

16.01 Taux horaires normaux

Les taux horaires normaux de salaires apparaissant à l'Annexe "B" seront payés aux salariés à partir des dates y spécifiées. Cette Annexe "B" fait partie intégrante de la présente convention collective.

16.02 Transfert temporaire

Tout salarié transféré temporairement d'une classification à une autre classification reçoit au moins le taux de sa classification permanente. Si le taux de la classification à laquelle il est assigné pour une journée ou plus est plus élevé, il reçoit alors le taux de cette classification à compter de la date de telle assignation.

16.03 Salarié assigné à deux (2) tâches

Si un salarié est assigné pour plus de 50% de son temps à exécuter les fonctions d'une tâche dont le taux horaire est plus élevé que le taux horaire de la tâche à laquelle il est classifié, celui-ci peut alors demander à la Compagnie de le classifier à la tâche dont le taux horaire est supérieur si telle est la situation. La période sujette à vérification pour établir ladite situation sera celle des douze (12) mois précédant la date de sa demande.

Advenant que la demande du salarié soit justifiée, il reçoit alors le taux de la classification la plus élevée tant et aussi longtemps qu'il sera ainsi assigné de façon régulière à exécuter les fonctions de ces deux (2) tâches.

16.04 Taux réduit

a) Pendant sa période de probation, un salarié de l'intérieur sera rémunéré cinquante cents ($0.50) de moins que le taux horaire de sa tâche.

b) Pendant sa période de probation, un chauffeur-livreur sera rémunéré $50.00 de moins que le taux hebdomadaire de sa tâche.

c) Pendant sa période de probation, un aide-chauffeur-livreur sera rémunéré $35.00 de moins que le taux hebdomadaire de sa tâche.

d) Pendant sa période de probation, un coordonateur de service sera rémunéré $55.00 de moins que le taux hebdomadaire de sa tâche.

16.05 Rémunération

a) Tout salarié qui se rapporte au travail commence à être rémunéré pour les heures travaillées à l'intérieur de sa cédule normale de travail à compter du moment où il commence à travailler selon sa cédule normale de travail ou du moment où il se présente à son poste de travail dans le cas de retard de la part du salarié jusqu'à la fin de sa cédule normale de travail. Pour les fins de cet article, l'heure de travail ne sera pas divisible en moins de douze (12) parties.

b) Toutefois, advenant qu'un salarié du département du service assigné à une route établie effectue de façon satisfaisante pour la Compagnie le travail requis par la Compagnie en-deçà de sa journée normale de travail, il peut alors quitter le lieu de travail et il est quand même rémunéré à son taux de salaire normal pour ladite journée normale de travail.

SECTION XVII

JOURS FERIES PAYES

17.01 Enumération

a) Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés:

1.- 1er janvier
2 janvier
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
24 juin
1er juillet
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
Lendemain de Noël
Anniversaire de naissance du salarié

2.- A cause des besoins de la clientèle, le lundi de Pâques peut être remplacé par le Vendredi Saint pour tout ou partie de l'entreprise pour autant que la Compagnie avise le Syndicat par écrit de sa décision au moins trois (3) semaines à l'avance.

b) A la demande du salarié concerné, l'anniversaire de naissance pourra être observé le lundi ou le vendredi suivant la date dudit anniversaire de naissance, de façon toutefois à ne pas nuire aux opérations normales de la Compagnie. Au cas où l'anniversaire de naissance de deux (2) salariés ou plus coïnciderait, la priorité quant au choix sera accordée aux salariés par ordre d'ancienneté.

c) Si un ou plusieurs des jours fériés payés ci-dessus autre que le 1er janvier, le 2 janvier, Noël ou le lendemain de Noël tombent un samedi ou un dimanche, ce jour est respecté le vendredi qui précède ou le lundi qui suit tel que fixé par la Compagnie après entente avec le Syndicat.

d) Si le Lendemain de Noël et le 2 janvier tombent un dimanche, ces jours sont respectés le lundi qui suit.

e) Le fait de reporter l'observance des jours fériés ne doit pas avoir pour conséquence d'obliger la Compagnie à cesser ses opérations pour une période de quatre (4) jours consécutifs. Si une telle éventualité survenait, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront au moins trois (3) semaines avant d'établir la date à laquelle un (1) des jours sera reporté.

17.02 Paie d'un jour férié

La paie pour un jour férié payé est la paie d'une journée normale de travail du salarié sauf pour les salariés du service assignés à une route de quatre (4) jours qui sont payés selon les dispositions de l'article 15.05.

17.03 Condition d'éligibilité

Pour avoir droit à la paie de jour férié payé, tout salarié doit:

1.- Avoir complété sa période de probation;

2.- Avoir travaillé la journée normale de travail précédant et suivant immédiatement le jour où tel jour férié payé est observé à moins qu'il ne soit absent pour raison majeure. Le salarié aura le fardeau d'établir cette raison.

17.04 Jour férié lors des vacances annuelles

Si un jour férié payé est observé en dedans d'une période de vacances annuelles payées d'un salarié, ce dernier recevra compensation pour un jour de paie supplémentaire.

SECTION XVIII

VACANCES ANNUELLES

18.01 Vacances annuelles: durée et paie

a) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, n'a pas complété un (1) an de service continu de la Compagnie, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède dix (10) jours ouvrables. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 4% de ses gains totaux entre la date de son embauchage et la fin de l'année de référence.

b) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété un (1) an mais moins de quatre (4) ans de service continu pour la Compagnie a droit à deux (2) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 4% de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.

c) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété quatre (4) ans mais moins de douze (12) ans de service continu pour la Compagnie a droit à trois (3) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 6% de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.

d) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété douze (12) ans de service continu pour la Compagnie a droit à quatre (4) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 8% de ses gains totaux au cours de l'année de référence.

e) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété vingt-trois (23) ans de service continu pour la Compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 10% de ses gains totaux au cours de l'année de référence.

18.02 Cédule de vacances

a) La période régulière de vacances se situe entre le 1er mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante. Toutefois, la période principale de vacances se situe entre le 1er juin de l'année courante et le 30 septembre de la même année.

b) La priorité pour le choix des dates de vacances sera accordée aux salariés par ordre d'ancienneté à l'intérieur du département, le tout de façon à ne pas nuire aux opérations normales et sujet aux conditions suivantes:

1.- pas plus de deux (2) semaines ne seront accordées durant la période principale sauf avec le consentement de la Compagnie;

2.- un salarié qui ne prend aucune semaine de vacances durant la période principale a droit de prendre toutes ses semaines de vacances consécutivement en dehors de la période principale;

3.- aucune semaine de vacances ne sera accordée dans la semaine de Noël et dans la semaine du Jour de l'An sauf avec le consentement de la Compagnie.

18.03 Préparation de la cédule

Au plus tard le 15 mars, la Compagnie demande aux salariés leur choix pour leur période de vacances et elle prépare par la suite une cédule de vacances selon les critères prévus à l'article 18.02 et qui doit être affichée au plus tard le 1er avril de chaque année.

18.04 Paie de vacances

a) La paie de vacances annuelles sera remise au salarié, la journée de paie précédant immédiatement son départ pour vacances.

b) Toute absence ou retard sans raison majeure valable du salarié entre la date de la réception de sa paie de vacances et la date de son départ donnera lieu à des mesures disciplinaires très sévères.

18.05 Départ d'un employé

Si un salarié quitte la Compagnie, il aura droit au paiement des vacances qu'il pourra ne pas avoir prises pour l'année précédente, plus le paiement proportionnel des jours de vacances accumulés depuis le 1er mai de l'année courante selon le mode de paiement établi précédemment.

SECTION XIX

CONGES SOCIAUX

19.01 Congé de deuil: famille immédiate

a) 1.- Dans le cas de décès du conjoint, d'un enfant habitant encore la maison du salarié, ce salarié aura droit de s'absenter de son travail pendant cinq (5) jours consécutifs de calendrier en autant que le premier de ces cinq (5) jours soit le jour du décès.

2.- "Pour les fins de cet article, on entend par le mot "conjoint" l'homme et la femme qui:

i) sont mariés et cohabitent; ou

ii) vivent maritalement ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, et sont publiquement représentés comme conjoints, plus particulièrement par une déclaration écrite à la Compagnie;

iii) l'existence d'un (1) conjoint exclut tout autre conjoint."

b) Dans le cas du décès d'un enfant n'habitant plus la maison du salarié, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, ou de la soeur d'un salarié, ce salarié aura le droit de s'absenter de son travail pendant trois (3) jours consécutifs de calendrier en autant que le dernier de ces trois (3) jours soit le jour des funérailles.

c) Si l'un ou plus d'un de ces jours tombent un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré pour chacun desdits jours ouvrables durant lesquels il a été absent, à son taux horaire normal de salaire et pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

19.02 <u>Congé de deuil: famille éloignée</u>

a) Dans le cas du décès des grands-parents, beau-frère, belle-soeur, bru ou gendre d'un salarié, ce salarié a droit de s'absenter de son travail pendant un (1) jour de calendrier, soit le jour des funérailles.

b) Si ce jour tombe un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré pour ce jour où il a été absent à son taux horaire normal de salaire pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

c) S'il le désire, un salarié peut également obtenir un permis d'absence sans solde d'au maximum deux (2) jours de calendrier pour les deux (2) jours précédant immédiatement le jour des funérailles.

19.03 <u>Congé de mariage</u>

Tout salarié a droit de s'absenter de son travail la journée qui précède le jour de son mariage si la cérémonie a lieu le samedi ou la journée du mariage si la cérémonie a lieu un jour ouvrable. Il est rémunéré à son taux horaire normal de salaire pour ce jour si ledit salarié devait normalement travailler ce jour-là et pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

19.04 Congé de naissance

Un salarié dont l'épouse a donné naissance à un enfant a droit de s'absenter de son travail le jour de l'accouchement et le jour où son épouse quitte l'hôpital. Il est rémunéré à son taux normal régulier de salaire s'il devait normalement travailler ces jours-là et pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

19.05 Salarié appelé comme témoin

a) Tout salarié appelé à témoigner devant les tribunaux, dans une cause impliquant la Compagnie, ne perdra pas de salaire pour le temps ainsi passé durant sa journée normale de travail, pour autant qu'il aurait été au travail.

b) Le paragraphe ci-haut mentionné ne s'applique pas dans les cas de relations de travail entre la Compagnie et le Syndicat et à l'intérieur de la procédure de griefs et d'arbitrage sauf si le salarié est cité comme témoin par la Compagnie.

19.06 Juré ou candidat juré

a) Un salarié qui s'absente de son travail pour agir comme membre d'un jury ou candidat juré recevra de la Compagnie une somme équivalente à son taux horaire régulier de salaire, multiplié par le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées au cours de telle absence, moins le montant d'argent dont il bénéficie comme juré ou comme candidat juré.

b) Pour avoir droit au bénéfice prévu à la section ci-haut, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes:

1.- avoir complété sa période de probation;

2.- avertir son contremaître aussitôt qu'il reçoit sa convocation;

3.- fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que membre d'un jury ou en tant que candidat juré;

4.- retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs.

19.07 Congé de maternité

a) Chaque salariée enceinte a droit au congé de maternité prévu à l'Ordonnance générale no 17 de la Commission des normes du travail.

b) A son retour, cette salariée peut reprendre la tâche qu'elle occupait avant son départ.

19.08 Scrutin fédéral ou provincial

La Compagnie convient, le jour d'un scrutin fédéral ou provincial, d'accorder à chaque salarié au moins le nombre d'heures fixé par la loi pour voter et elle ne doit faire aucune déduction sur le salaire de cet employé ni lui imposer aucune peine à la suite de son absence durant ces heures.

SECTION XX

ACCIDENTS DE TRAVAIL

20.01 Journée de l'accident de travail

Tout salarié qui, à la suite d'un accident de travail, reçoit un traitement médical le jour de tel accident et ne peut en conséquence revenir au travail, sera payé à son taux horaire normal de salaire pour le reste de sa journée normale de travail.

20.02 Traitements médicaux consécutifs

Si, après son retour au travail, un tel salarié est requis de recevoir de nouveaux traitements médicaux consécutifs audit accident, il ne perd pas de salaire normal pour le temps ainsi passé. Un salarié doit fournir des preuves à cet effet et ne rien recevoir de la Commission des Accidents du Travail pour cette absence.

20.03 Avances par la Compagnie

Si un salarié est incapable de travailler à la suite d'un accident de travail et que la Compagnie n'entend pas contester la validité ou le bien-fondé de sa réclamation, la Compagnie convient d'avancer au salarié des bénéfices hebdomadaires approximativement égaux à ceux qu'il doit recevoir de la Commission des Accidents du Travail jusqu'à ce que ce salarié reçoive son premier chèque de compensation. Pour avoir droit à de telles avances, le salarié doit signer la formule de la Commission des Accidents du Travail et s'engager à rembourser à la Compagnie toutes les sommes ainsi avancées.

20.04 Transport du salarié

Lorsqu'il est nécessaire à la suite d'un accident de travail, la Compagnie doit immédiatement et à ses frais faire transporter le salarié accidenté soit à l'hôpital, soit chez le médecin.

SECTION XXI

SECURITE

21.01 Sécurité

a) La Compagnie reconnaît que son établissement doit être aménagé et entretenu de façon à protéger les salariés contre les risques professionnels et à offrir des conditions de propreté et de salubrité nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés.

b) A cet effet, la Compagnie, le Syndicat et les salariés coopèrent pour la sécurité des salariés qui devront respecter les règles de sécurité établies par la Compagnie, la loi ou les règlements.

21.02 Comité de sécurité

a) La Compagnie et le Syndicat forment un comité de sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

b) Le comité de sécurité doit:

1.- veiller à l'observation des règles de sécurité de l'établissement;

2.- analyser les causes de tout accident et recommander les moyens à prendre pour en éviter la répétition;

3.- étudier tout autre problème de sécurité pertinent.

c) Ce comité doit se rencontrer au moins une (1) fois par mois et, au besoin, dans les cas urgents qui ne peuvent attendre la prochaine rencontre mensuelle.

d) La Compagnie fera parvenir au Syndicat, dans les sept (7) jours suivant la tenue de toute assemblée du comité de sécurité, copie des minutes de ladite assemblée. Dans le cas où la Compagnie, suite à une assemblée du comité de sécurité, aurait à fournir une réponse à celui-ci, elle devra donner sa réponse par écrit dans les sept (7) jours de ladite assemblée et en faire parvenir copie au Syndicat.

21.03 Equipement de sécurité

La Compagnie fournit sans frais à ses salariés tout équipement de sécurité que le comité de sécurité a reconnu comme étant nécessaire pour assurer la sécurité des salariés.

21.04 Sécurité des véhicules

a) Tout salarié doit rapporter promptement, par écrit, à la Compagnie, toutes les défectuosités de son véhicule sur une formule en trois (3) copies qui lui est remise par la Compagnie.

b) La Compagnie doit d'autre part maintenir tous ses véhicules en bon état de fonctionnement et de sécurité selon les dispositions prévues aux règlements du Ministère des Transports.

c) Aucune mesure disciplinaire et aucune perte de salaire normal ne seront subies par le salarié qui refuse de conduire un véhicule défectueux, à moins que son refus ne soit pas justifié. Toutefois, un salarié négligeant de rapporter une défectuosité à son équipement au moment où il le retourne à la Compagnie à la fin de sa journée est alors passible de mesure disciplinaire sévère.

d) Le salarié doit conduire son véhicule en accord avec les instructions reçues de la part de la Compagnie.

e) 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 repose sur les décisions du représentant de la Compagnie qui est qualifié en mécanique.

21.05 Examen médical

a) Si la Compagnie requiert d'un salarié qu'il se soumette à un examen médical durant ses heures normales de travail, cet examen médical sera fait aux frais de la Compagnie et le salarié ne perdra pas de salaire pour le temps consacré à cet examen durant ses heures normales de travail.

b) Si, à la demande de la Compagnie, un salarié est requis de se soumettre à un examen médical chez un médecin choisi par la Compagnie, et ce, en dehors de ses heures normales de travail, il est alors rémunéré au taux horaire applicable pendant le temps requis pour cet examen.

21.06 Equipement de premiers soins

La Compagnie convient de maintenir sur les lieux de travail, l'équipement de premiers soins requis par la loi.

SECTION XXII

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.01 Nouvelles tâches ou modifications: taux de salaire

Dans le cas de nouvelles tâches ou de tâches existantes qui sont substantiellement modifiées à la suite de changements technologiques, la Compagnie avise le Syndicat par écrit dès le début de tel changement et peut établir une période de formation de trente (30) jours civils à compter de la date de tel changement, période pendant laquelle le salarié affecté à une nouvelle tâche est payé au taux de salaire normal de sa dernière tâche.

A la suite de cette période de formation, la Compagnie et le Syndicat tenteront de s'entendre sur les taux de salaire normaux applicables à de telles tâches, en tenant compte de la classification et des taux de salaire normaux établis dans la convention. En cas de désaccord, le salarié ou le Syndicat peuvent recourir aux dispositions du mode de règlement des griefs. Tout accord pris, ou sentence arbitrale rendue est rétroactif à la fin de la période de formation.

22.02 Changements technologiques

a) Advenant que des changements technologiques aient pour effet de faire disparaître la tâche occupée par un salarié de quatre (4) ans ou plus d'ancienneté, la Compagnie convient de tenter de trouver à ce salarié une autre tâche sans perte de salaire à l'intérieur de la Compagnie.

b) Si une telle tâche n'est pas disponible ou que le salarié ainsi affecté ne puisse accomplir une telle tâche, la Compagnie lui permet alors d'occuper une tâche qu'il est capable d'accomplir et dont le salaire se rapproche le plus du salaire de la tâche qu'il occupait antérieurement.

SECTION XXIII

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX
CHAUFFEURS-LIVREURS EXCLUSIVEMENT

23.01 Permis de conduire et cautionnement

a) Chaque salarié a la responsabilité de se procurer et de maintenir en vigueur, à ses frais, le permis de conduire requis des autorités compétentes pour effectuer son travail et ce, sans aucune rémunération de la Compagnie pour ce faire.

b) Si la Compagnie juge à propos de cautionner un salarié, ce salarié devra remplir sur demande les formules nécessaires en dehors de ses heures régulières de travail et la Compagnie se chargera alors d'obtenir et de maintenir ledit cautionnement aux taux établis, sans aucun déboursé pour ce salarié.

c) Le Syndicat, les salariés et la Compagnie conviennent que si un permis de conduire, de camionnage ou cautionnement d'un ou pour un salarié était(ent) annulé(s) sans qu'il soit possible de le(s) renouveler dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'annulation, ledit salarié pourra être congédié sans recours à la procédure de griefs. De plus, ledit salarié pourra être suspendu, sans solde, durant ladite période de trente (30) jours de calendrier et ce, sans recours à la procédure de grief.

23.02 Possession de permis

a) Avant de quitter l'établissement, le salarié doit vérifier s'il a tous les documents énumérés ci-après en sa possession et faire rapport à la Compagnie de ceux qui sont manquants:

- Enregistrement du véhicule;

- Certificat d'assurance.

b) Suite à un rapport du salarié, la Compagnie doit fournir le document manquant et le salarié peut refuser de partir avec son véhicule sans perte de salaire, si le document manquant ne lui est pas remis.

c) Le salarié doit faire rapport à la Compagnie à la fin de sa journée de travail des documents manquants énumérés ci-haut.

d) Si, à l'occasion du renouvellement des plaques d'immatriculation, il y a un délai entre l'émission de la plaque et de l'enregistrement, le salarié pourra être requis de partir avec son véhicule sans l'enregistrement mais la Compagnie se rend responsable de toute contravention reçue par le salarié à la suite d'une telle situation.

23.03 Assignation ou élimination de routes

Si la Compagnie décide d'effectuer de façon permanente un changement d'assignation de routes parmi les chauffeurs, ou d'éliminer une route, elle s'engage à discuter ces changements avec le Syndicat au préalable et de lui faire part des motifs à l'appui de ces changements.

23.04 Absence d'un chauffeur-livreur

Au moment où un chauffeur-livreur retourne au travail après une absence autorisée en vertu de cette convention, il ne peut être requis de reprendre la journée de travail perdue lors de son absence. A cet effet, la Compagnie chargera une autre personne d'effectuer la journée du salarié absent.

23.05 Test d'aptitude (chauffeur-livreur)

Si la Compagnie requiert d'un salarié chauffeur-livreur de passer un test d'aptitude, ledit test doit se faire durant ses heures normales de travail et le salarié ne perd pas de salaire pendant ce temps.

23.06 Billets de stationnement

La Compagnie paie les billets reçus par un chauffeur dans l'exécution de ses fonctions aux conditions suivantes:

1.- Le salarié rapporte l'avis à la Compagnie dès la fin de la journée afin de permettre de faire les vérifications nécessaires, et,

2.- Le salarié s'est conformé aux directives écrites données par la Compagnie dans l'exécution de son travail.

23.07 Faux billet

Un chauffeur exerçant une attention normale et qui reçoit un faux billet d'un client n'est pas responsable d'une telle erreur.

23.08 Chèque sans provision

Un chauffeur-livreur n'est pas responsable d'un chèque sans provision reçu d'un client pour autant que la Compagnie l'autorise à recevoir paiement par chèque de la part de ce client. Suite à cette autorisation, si le salarié devait recevoir d'un client un chèque sans provision et le remettre à la Compagnie, celle-ci avisera le salarié par écrit des arrangements faits avec le client en question afin que le chèque soit honoré; dans un tel cas, le chauffeur-livreur devra se conformer aux instructions de la Compagnie.

23.09 Péage

La Compagnie paiera aux salariés sur présentation d'une pièce justificative, les montants payés sur chaque autoroute à péage et approuvés par la Compagnie.

23.10 Encaissement

Le salarié est responsable de l'argent de sa collection jusqu'à son retour à la Compagnie et ce, jusqu'au moment où il remet son dépôt à la fin de la journée à une personne responsable désignée par la Compagnie. Si toutefois, au retour du salarié, à la fin de sa journée de travail, il n'y avait pas de responsable pour recevoir la collection, le salarié déposera son argent dans une enveloppe, laquelle sera versée dans le boîte de sécurité de la Compagnie mise à la disposition des salariés dans de tels cas.

23.11 Bonus d'accident

a) Chaque salarié a droit: à un bonus de dix dollars ($10.00) par trimestre plus dix dollars ($10.00) à la fin de la première année sans accident dont il a été responsable, soit un total de cinquante dollars ($50.00) à la fin de la première année; à un bonus de vingt dollars ($20.00) par trimestre plus vingt dollars ($20.00) à la fin de la deuxième année soit un total de cent dollars ($100.00) à la fin de la deuxième année; et à un bonus de trente dollars ($30.00) par trimestre plus trente dollars ($30.00) à la fin de la troisième année, soit un total de cent cinquante dollars ($150.00) à la fin de l'année. Le salarié a droit à un bonus de quarante dollars ($40.00) par trimestre plus quarante dollars ($40.00) à la fin de la quatrième année, soit un total de deux cents dollars ($200.00) à la fin de l'année. A compter du 1er juin 1983, il est ajouté un bonus de cinquante dollars ($50.00) par trimestre plus cinquante dollars ($50.00) à la fin de la cinquième année et les années subséquentes, soit un montant total de deux cent cinquante dollars ($250.00) à la fin de l'année. Cependant, advenant qu'un salarié soit responsable d'un accident à compter de la deuxième année ou subséquemment, ledit bonus retombera à dix dollars ($10.00) par trimestre pour l'année en cours. Advenant que le salarié soit responsable d'un accident durant la première année, il est privé de son bonus de dix dollars ($10.00) pour le trimestre concerné ainsi que du bonus de dix dollars ($10.00) à la fin de l'année. Pour les fins de cet article, l'année représente la période de douze (12) mois à compter du 1er décembre.

b) Chaque compagnie ayant un système de bonus d'accident peut le conserver mais ce système ne doit pas rapporter une somme inférieure à celle prévue au paragraphe précédent.

23.12 Contrats individuels

Aucun contrat, écrit ou verbal, individuel ou collectif, ne doit être fait avec des salariés couverts par cette convention qui serait contraire aux dispositions de ladite convention. Tout contrat individuel existant entre la Compagnie et un salarié demeure en vigueur sauf quant aux dispositions du contrat qui seraient contraires aux dispositions spécifiques de cette convention collective auquel cas lesdites dispositions seront automatiquement modifiées pour les rendre conformes à cette convention collective.

SECTION XXIV

DISPOSITIONS GENERALES

24.01 Informations données par le salarié

a) Chaque salarié a la responsabilité d'informer, par écrit, la Compagnie de son adresse, de son numéro de téléphone et de tout changement relatif, sous peine de perdre tout recours à cause d'un manquement de sa part.

b) Chaque salarié absent doit aviser la Compagnie le plus tôt possible avant le début de sa journée normale de travail et donner la durée approximative de son absence et sa cause. Il doit de plus aviser la Compagnie de son retour au moins la veille dudit retour pour être accepté au travail lors de ladite journée.

24.02 Test polygraphique

La Compagnie ne peut exiger qu'un salarié passe un test polygraphique ou toute autre forme de détecteur de mensonges. Un salarié n'est pas préjudicié à la suite de son refus de se soumettre à un tel test à la demande de la Compagnie.

24.03 Appel téléphonique

Tout représentant de la Compagnie doit s'identifier au moment où il effectue un appel téléphonique à un salarié.

24.04 Langage poli

La Compagnie et les salariés dans leurs relations l'un avec l'autre et avec le public doivent employer un langage poli et décent en tout temps.

24.05 Jour de paie

a) Tous les salariés seront payés par chèque le jeudi de chaque semaine sauf si c'est un jour férié payé alors que les salariés seront payés le vendredi matin. Advenant qu'à cause d'un cas de force majeure il ne soit pas possible de remettre au salarié son chèque de paie ou dans le cas d'erreur importante portant sur le montant dû au salarié, la Compagnie lui remet alors une avance équivalant approximativement à sa paie hebdomadaire.

b) Aucune déduction ne sera effectuée sur le chèque de paie d'un salarié sauf les déductions autorisées par cette convention, par la loi, par le salarié ou pour un montant dû à la Compagnie par le salarié au sujet de sa collection.

24.06 Poinçon

a) Il doit y avoir une horloge à poinçon à la place d'affaires de la Compagnie et chaque salarié doit poinçonner lui-même sa carte aux moments désignés par la Compagnie.

b) La Compagnie n'a pas le droit d'effectuer des changements à la carte de temps d'un salarié sans avoir, au préalable, consulté ce salarié et dans ce cas, le salarié doit initialer les changements s'il y a lieu. Le fait pour un salarié d'apposer ses initiales au bas de sa carte de temps n'abroge pas ses droits et recours.

24.07 Salarié handicapé

a) Si un salarié ayant quatre (4) ans et plus d'ancienneté est reconnu médicalement incapable de continuer à remplir de façon permanente les exigences normales de sa tâche, il peut alors se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans une tâche inférieure en autant que, à la satisfaction de la Compagnie, il possède des qualifications égales audit salarié et qu'il accepte de travailler au taux horaire de cette tâche.

b) Si le salarié rencontre les conditions ci-haut mentionnées, il peut obtenir une période d'adaptation de quinze (15) jours de calendrier, après quoi, la Compagnie peut le mettre à pied si elle n'en est pas satisfaite. Cette décision de la Compagnie est sujette à la procédure de grief.

24.08 Lieu de repas

La Compagnie convient de continuer à fournir des aménagements propres et hygiéniques pour les repas. Dans les cas où il n'y a pas de

service de cafétéria servant des repas chauds, la Compagnie s'efforcera de trouver un distributeur qui l'équipera de machines distributrices de breuvages et d'aliments.

24.09 Frais de voyage

Si dans l'exercice de sa fonction, un salarié du secteur du Service à la clientèle est appelé à coucher à l'extérieur, la Compagnie lui accorde pour chaque telle occasion:

1.- Une prime d'éloignement de douze dollars ($12.00);

2.- Pour la chambre:

a) une allocation maximum de dix-huit dollars ($18.00) par nuit pour un (1) salarié;

b) une allocation maximum de trente dollars ($30.00) par nuit pour deux (2) salariés;

3.- Pour les repas:

	01/06/82	01/06/84
a) un (1) déjeuner,	$4.00	$4.50
b) un (1) dîner,	$5.00	$5.50
c) un (1) souper,	$6.00	$6.50

4.- Advenant qu'à cause de circonstances exceptionnelles, un salarié soit incapable de trouver une chambre d'hôtel ou de motel convenable dans les limites fixées ci-haut, il se verra rembourser l'excédent de ce qu'il a dû payer pour ladite chambre.

5.- Le tout, à condition que le salarié puisse soumettre des pièces justificatives à cet effet.

24.10 Uniformes (Département du Service)

a) La Compagnie fournit et entretient à ses frais, pour chaque salarié du département du service ayant complété sa période de probation, un (1) uniforme composé des pièces suivantes:

- une (1) casquette (si demandée par le salarié)
- une (1) paire de gants appropriés au travail effectué (si demandée par le salarié)
- deux (2) cravates (le port de la cravate ne sera pas obligatoire entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année)
- deux (2) coupe-vent
- deux (2) pantalons d'été (aux mesures du salarié)
- six (6) chemises d'été
- une (1) veste de laine
- deux (2) pantalons d'hiver (aux mesures du salarié)
- six (6) chemises d'hiver
- un (1) anorak

b) Au besoin, les pièces de cet uniforme qui seront usées ou détériorées, seront remplacées par la Compagnie, sans frais pour le salarié qui doit rapporter ladite pièce ainsi usée ou détériorée au moment où le remplacement sera nécessaire, les pièces de l'uniforme devant être remplacées le seront par des pièces neuves.

c) Le salarié doit porter cet uniforme avec soin et attention et de plus, il ne doit pas le porter dans des lieux ainsi que dans des circonstances pouvant porter atteinte à la bonne réputation de la Compagnie.

d) Aucune addition ou altération ne doit être faite audit uniforme sans le consentement d'un représentant de la Compagnie et par une autre personne que celle déterminée par la Compagnie.

24.11 Uniformes (intérieur)

La Compagnie fournit à ses autres salariés qui le requièrent, l'uniforme entretenu régulièrement par la Compagnie, sans frais pour le salarié.

24.12 Uniformes (Département du Garage)

La Compagnie fournit à tout salarié du département du garage un anorak, lequel sera remplacé au besoin par la Compagnie; dans ce cas, l'anorak usé ou détérioré devra être rapporté à la Compagnie par le salarié.

24.13 Salariés occasionnels

a) La Compagnie peut engager des salariés occasionnels pour occuper une vacance comme mesure intérimaire ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe ou lorsque des circonstances particulières le justifient.

b) L'embauche de tels salariés ne doit pas se faire à moins que tous les salariés réguliers et disponibles ne travaillent et ne doit pas avoir pour effet d'éviter l'embauche de salariés réguliers alors disponibles.

c) Au moment de l'embauche de tels salariés, la Compagnie avise le Syndicat du nom du salarié ainsi embauché et de la durée approximative de la période d'embauche.

24.14 Etudiants

a) La Compagnie peut embaucher temporairement des étudiants pour la période des congés annuels à la condition qu'elle rappelle au préalable tous les salariés mis à pied ayant des droits d'ancienneté.

b) L'étudiant doit signer la formule apparaissant à l'Annexe "C" afin d'établir la durée de sa période de travail en qualité d'étudiant et une copie de cette formule sera remise au Syndicat. Durant cette période l'étudiant est considéré comme étant en période de probation au même sens que l'article 11.02 à l'exception que ladite période peut excéder cinquante (50) jours ouvrables mais ne doit jamais excéder la période normale des vacances de tel étudiant.

c) Advenant que la Compagnie décide de garder l'étudiant au-delà de la période prévue à l'Annexe "C", il est alors considéré comme ayant complété sa période de probation, son nom est placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté s'accumule à compter de la date de son dernier embauchage comme étudiant.

24.15 Roulement de la main-d'oeuvre

La Compagnie fait parvenir au Syndicat au moins une (1) fois à tous les deux (2) mois, une liste du mouvement de la main-d'oeuvre. Cette liste doit signaler la date et les noms des salariés embauchés, rappelés, promus, transférés de façon permanente, rétrogradés, mis-à-pied, congédiés et ceux qui ont quitté leur emploi volontairement.

24.16 Assurance

La Compagnie convient de se procurer une police d'assurance feu et vol afin que les mécaniciens puissent être indemnisés pour la perte de leurs outils. Les mécaniciens devront toutefois clairement identifier les outils dont ils sont propriétaires.

SECTION XXV

REGIME DE BIEN-ETRE

25.01 Journées de maladie

a) A moins de dispositions contraires, les jours de maladie s'accumulent du 1er décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante et cette période constitue une année pour les fins de cet article. Le cumul desdits jours de maladie ne commence qu'après que le salarié a complété sa période de probation.

b) Au 1er décembre de chaque année, tout salarié reçoit un crédit d'un jour de maladie. En plus de ce jour, tout salarié a droit à un maximum de six (6) jours de maladie payés qui lui sont crédités sur la base de une demi-journée (1/2) par mois pour les fins de cumul. Le cumul desdits jours de maladie ne commence qu'après que le salarié a complété sa période de probation.

c) Pour utiliser lesdits jours de maladie durant l'année, le salarié doit rencontrer toutes et chacune des conditions suivantes:

1.- Souffrir d'une maladie le rendant incapable d'effectuer son travail, laquelle n'est pas un accident ou une maladie industrielle;

2.- Rapporter son absence à la Compagnie avant le début de sa journée normale de travail en indiquant la nature de sa maladie et la durée approximative de son absence;

3.- Fournir un certificat médical si la Compagnie l'exige dans le cas d'abus.

d) 1.- Toute journée de maladie non utilisée durant l'année sera remboursée au salarié dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'année sur la base de son taux horaire de salaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail (maximum de huit (8) heures) pour chaque jour non utilisé.

2.- Lorsqu'un salarié quitte l'emploi de la Compagnie ou est congédié avant le 1er décembre, il a droit au remboursement de toutes telles journées de maladie accumulées mais non utilisées au moment de son départ sur la base de son taux horaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail, jusqu'à un maximum de huit (8) heures.

e) La rémunération pour une journée de maladie utilisée est calculée sur la base du taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail jusqu'à un maximum de huit (8) heures. Pour les salariés du département du service assignés à une route de quatre (4) jours, ce maximum est de dix (10) heures mais ce montant total que la Compagnie peut être requise de payer selon ces paragraphes d) et e) ne peut excéder cinquante-six (56) heures.

25.02 Assurance-groupe

a) Le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur demeurera en vigueur jusqu'au 31 mai 1985 inclusivement.

b) La contribution de la Compagnie au paiement des primes pour ledit régime sera de dix-huit dollars ($18.00) par mois par salarié pendant la durée de la convention collective.

c) La Compagnie et le Syndicat expriment qu'il est de leur intérêt mutuel que le régime d'assurance administré par le Syndicat le soit de façon à limiter l'augmentation du coût des primes et à permettre le traitement rapide et efficace des réclamations valables et bien fondées. A cet effet, la Compagnie continue à apporter le même soutien administratif à l'adhésion des salariés et au traitement de leurs réclamations.

d) En contrepartie du paiement de la prime prévue au paragraphe b), la Compagnie à le droit de conserver la réduction entière des primes de la Commission d'Assurance-Chômage.

SECTION XXVI

DROITS DE LA DIRECTION

26.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de la Compagnie d'administrer et gérer ses affaires, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, d'embaucher, retraiter, classifier, diriger, promouvoir, rétrograder, transférer et mettre à pied les salariés, de réprimander, suspendre, congédier ou autrement discipliner les salariés, de maintenir l'ordre et la discipline, d'établir, modifier et appliquer les règles et règlements d'usine, de céduler le travail et d'assigner ce travail aux salariés, d'établir et modifier les cédules de travail ou les standards, d'établir les équipes et les heures de travail, d'augmenter et diminuer de façon permanente ou temporaire le nombre de salariés, de décider de l'utilisation des propriétés de l'usine, d'organiser et de surveiller le travail qui doit être exécuté par les salariés, de déterminer le genre d'équipement qui

doit être utilisé, de déterminer les méthodes et procédés employés, de déterminer le genre et la qualité de l'exécution du travail par les salariés et de déterminer le travail à être accompli.

Le mot exclusif ne doit pas être interprété comme permettant à la Compagnie de déroger à une obligation qu'elle a prise en vertu d'une disposition spécifique de cette convention.

SECTION XXVII

DISPOSITIONS LEGISLATIVES

27.01 Nullité d'une disposition

Toute disposition de cette convention qui est ou devient en contradiction avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, des décrets-lois ou des décrets de tout organisme des gouvernement fédéral, provincial ou municipal ayant juridiction en pareilles affaires, sera automatiquement nulle et sera modifiée pour la rendre conforme. Toutes les autres dispositions de ladite convention demeureront valides.

SECTION XXVIII

ANNEXES

28.01 Les Annexes ainsi que les Lettres d'Entente suivantes font partie intégrante de la convention collective:

- Annexe "A": Classification et Définition des tâches
- Annexe "B": Echelle des taux horaires
- Annexe "C": Formule pour emploi d'étudiant
- Lettre d'Entente: Dispositions applicables aux routes vacantes
- Lettre d'Entente: Paiement pour le temps des négociations
- Lettre d'Entente: Vendeurs-livreurs à commission (Hector Jolicoeur Inc.)

SECTION XXIX

COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

29.01 Dès la signature de la convention, le Syndicat et les Compagnies signataires de cette convention formeront un comité de Relations de Travail dont la fonction sera d'étudier les griefs en provenance de compagnies individuelles avant qu'il ne soient entendus à l'arbitrage et de discuter de toute autre question pertinente à l'administration et à l'application de la présente convention collective.

SECTION XXX

DUREE DE LA CONVENTION

30.01 Durée

La présente convention collective entre en vigueur le 1er juin 1982 et elle le demeure jusqu'au 31 mai 1985 inclusivement.

30.02 Avis de quatre-vingt-dix (90) jours

Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention collective, chaque partie peut informer l'autre partie, par écrit, qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle convention collective.

30.03 Convention intérimaire

Si un avis est donné, conformément à l'article 30.02 ci-avant, la présente convention est considérée comme convention intérimaire, de la date d'expiration à la date de signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 46 du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention le 1er avril 1982.

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

Par: _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

L'INSTITUT DES POURVOYEURS DE LINGE ET VETEMENTS INDUSTRIELS DU QUEBEC

Par: _____

_____

_____

_____

ANNEXE "A"

Les termes employés dans le classement et la définition des tâches qui suivent, servent uniquement d'indication et ne sont pas une description exhaustive et limitative des fonctions à accomplir dans une tâche.

DEPARTEMENT	TACHE	DEFINITION
TRIAGE	Trieur(se)-compteur(se)	Salarié attitré au triage et/ou au comptage du linge sale.
	Général	Salarié qui accomplit tout travail général requis à l'intérieur du département.
SALLE DE LAVAGE	Laveur(se)	Salarié préposé à toutes les étapes nécessaires à l'opération et au fonctionnement des machines à laver et/ou à nettoyer.
	Aide-laveur(se)	Salarié préposé notamment au remplissage et/ou au vidage des machines à laver et/ou à nettoyer.
	Opérateur(trice) de machines	Salarié préposé à toutes les étapes nécessaires à l'opération et au fonctionnement de toute machine autre qu'une machine à laver et/ou à nettoyer.
	Général	Salarié qui accomplit tout travail général requis à l'intérieur du département.

PRESSAGE	Presseur(se)	Salarié préposé à toutes les étapes nécessaires à l'opération et au fonctionnement d'un ensemble de presses.
	Opérateur(trice) de presses	Salarié préposé à toutes les étapes nécessaires à l'opération et au fonctionnement d'une presse à mannequin.
	Général	Salarié qui accomplit tout travail général requis à l'intérieur du département.
REPARATIONS & COUTURE	Opérateur(trice de machine à coudre	Salarié préposé à toutes les étapes nécessaires à l'opération et au fonctionnement d'une machine à coudre, aux travaux nécessaires à la réparation, aux modifications et aux altérations du linge.
CALANDRES	Général	Salarié qui accomplit tout travail requis à l'intérieur du département.
PLIAGE LINGE & UNIFORMES	Général	Salarié qui accomplit tout travail requis à l'intérieur du département.
PREPARATION DES ROUTES	Préposé(e) à la préparation des routes	Salarié accomplissant tout travail nécessaire à la préparation des routes.
GENERAL	Général	Salarié qui accomplit tout travail requis sur les lieux de la Compagnie.

MAGASIN	Magasinier(e)	Salarié qui a la responsabilité du magasin et s'occupe du travail général nécessaire à son bon fonctionnement.
	Assistant(e)-magasinier(e)	Salarié préposé au travail général nécessaire au fonctionnement du magasin.
	Général	Salarié qui accomplit tout travail requis à l'intérieur du département.
SERVICE	Chauffeur-livreur	Salarié préposé au travail nécessaire à la cueillette et la livraison chez les clients ainsi qu'au travail général de service à la clientèle.
	Aide-chauffeur-livreur	Salarié qui, de façon générale, aide le chauffeur-livreur dans l'exécution de son travail.
	Coordonnateur de service	Salarié dont la fonction consiste à remplacer un chauffeur-livreur, à entraîner les chauffeurs-livreurs à effectuer le travail de service à la clientèle. Il n'a cependant pas pour fonction de discipliner un salarié.
	Chauffeur de tracteur semi-remorque	Salarié préposé à la conduite d'un camion semi-remorque et aux différentes opérations nécessaires à la conduite d'un camion semi-remorque et aux travaux accessoires nécessaires.
RECEPTION & EXPEDITION	Préposé(e) à la réception et à l'expédition	Salarié qui est préposé aux travaux nécessaires à la réception et à l'expédition des marchandises.

GARAGE	Mécanicien(ne)	Salarié préposé aux travaux de nature mécanique à l'intérieur du département du garage.
	Débosseleur-peintre	Salarié préposé à tous les travaux requis à la carosserie des véhicules de la Compagnie.
	Laveur(se) et préposé(e) au service	Salarié préposé au lavage, au service et à l'entretien général des véhicules de la Compagnie.
BOUILLOIRE	Mécanicien(ne) de machines fixes, 3e classe	Salarié travaillant à l'intérieur du département de la bouilloire et possédant un certificat de 3e classe.
	Mécanicien(ne) de machines fixes, 4e classe	Salarié travaillant à l'intérieur du département de la bouilloire et possédant un certificat de 4e classe.
	Mécanicien(ne) ne machines fixes, 5e classe	Salarié travaillant à l'intérieur du département de la bouilloire et possédant un certificat de 5e classe.
ENTRETIEN	Millwright	Salarié préposé aux fonctions de plombier, machiniste, soudeur, électricien et mécanicien industriel et qui possède les qualifications nécessaires dans ces domaines.
	Préposé(e) à l'entretien	Salarié préposé aux travaux généraux d'entretien.
	Préposé(e) à l'entretien ménager et concierge	Salarié préposé aux travaux généraux d'entretien ménager et de conciergerie.

ANNEXE "B" ECHELLE DES TAUX DE SALAIRES

DEPARTEMENT	TACHE	01/06/82	01/12/82	01/06/83	01/12/83	01/06/84	01/12/84
TRIAGE	Trieur(se) - Compteur(se)	$ 5.55	$ 5.85	$ 6.20	$ 6.50	$ 6.85	$ 7.20
	Général	5.50	5.80	6.15	6.45	6.80	7.15
SALLE DE LAVAGE	Laveur(se)	6.80	7.10	7.45	7.75	8.10	8.45
	Aide-Laveur(se)	5.80	6.10	6.45	6.75	7.10	7.45
	Opérateur(trice) de machine	5.90	6.20	6.55	6.85	7.20	7.55
	Général	5.55	5.85	6.20	6.50	6.85	7.20
PRESSAGE	Presseur(se)	5.50	5.80	6.15	6.45	6.80	7.15
	Opérateur(trice) de presses	5.50	5.80	6.15	6.45	6.80	7.15
	Général	5.50	5.80	6.15	6.45	6.80	7.15
REPARATIONS ET COUTURE	Opérateur(trice) de machine à coudre	5.65	5.95	6.30	6.60	6.95	7.30
CALANDRES	Général	5.50	5.80	6.15	6.45	6.80	7.15
PLIAGE LINGE & UNIFORMES	Général	5.50	5.80	6.15	6.45	6.80	7.15
PREPARATION DES ROUTES	Préposé(e) à la préparation des routes	5.60	5.90	6.25	6.55	6.90	7.25
GENERAL	Général	5.50	5.80	6.15	6.45	6.80	7.15

ANNEXE "B" (suite) ECHELLE DES TAUX DE SALAIRES (Page 2)

DEPARTEMENT	TACHE	01/06/82	01/12/82	01/06/83	01/12/83	01/06/84	01/12/84
MAGASIN	Magasinier(e)	$ 5.80	$ 6.10	$ 6.45	$ 6.75	$ 7.10	$ 7.45
	Assistant(e) - Magasinier(e)	5.50	5.80	6.15	6.45	6.80	7.15
	Général	5.50	5.80	6.15	6.45	6.80	7.15
SERVICE INDUSTRIEL	Chauffeur - livreur	$347./sem.	$366./sem.	$388./sem.	$407./sem.	$429./sem.	$451./sem.
	Aide-chauffeur-livreur	302./sem.	321./sem.	343./sem.	362./sem.	384./sem.	406./sem.
	Coordonnateur de service	362./sem.	381./sem.	403./sem.	422./sem.	444./sem.	466./sem.
	Chauffeur de tracteur semi-remorque	352./sem.	371./sem	393./sem.	412./sem.	434./sem.	456./sem.
RECEPTION & EXPEDITION	Préposé(e) à la réception et à l'expédition	5.55	5.85	6.20	6.50	6.85	7.20

ANNEXE "B" (suite) ECHELLE DES TAUX DE SALAIRES (Page 3)

DEPARTEMENT	TACHE	01/06/82	01/12/82	01/06/83	01/12/83	01/06/84	01/12/84
GARAGE	Mécanicien(ne)	$ 8.90	$ 9.37	$ 9.87	$10.34	$10.84	$11.34
	Débosseleur-peintre	8.90	9.37	9.87	10.34	10.84	11.34
	Laveur(se) et préposé(e) au service	6.38	6.73	7.13	7.48	7.58	8.28
BOUILLOIRE	Mécanicien(ne) de machines fixes, 3e classe	8.47	8.93	9.47	9.93	10.47	11.01
	Mécanicien(ne) de machines fixes, 4e classe	8.14	8.58	9.10	9.54	10.06	10.58
	Mécanicien(ne) de machines fixes, 5e classe	7.37	7.77	8.24	8.64	9.11	9.58
ENTRETIEN	Millwright	8.90	9.37	9.87	10.34	10.84	11.34
	Préposé(e) à l'entretien	7.37	7.77	8.24	8.64	9.11	9.58
	Préposé(e) à l'entretien ménager et concierge	5.50	5.80	6.15	6.45	6.80	7.15

2. Ces augmentations entrent en vigueur à la date de la signature de la présente entente mais ont un effet rétroactif au 1er janvier 1982 pour toutes les heures travaillées par les salariés encore à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature de cette entente.

Signé à Montréal, ce 1er jour d'avril 1982.

POUR LE SYNDICAT:

POUR LA COMPAGNIE:

ANNEXE "B" (Suite)

NOTE 1 TAUX A LA PIECE

Tout salarié du département des presses qui, à la date de la signature de cette convention collective est rémunéré sur la base d'un taux à la pièce, a droit à des augmentations de taux horaire suivantes:

1er juin 1982	$0.35 / l'heure
1er décembre 1982	$0.30 / l'heure
1er juin 1983	$0.35 / l'heure
1er décembre 1983	$0.30 / l'heure
1er juin 1984	$0.35 / l'heure
1er décembre 1984	$0.35 / l'heure

NOTE 2 PRIME DE CHEF DE GROUPE

Les chefs de groupe désignés par la Compagnie ont droit à une prime de trente-cinq cents ($0.35) de l'heure en surplus des taux de leur tâche.

ANNEXE "C"

PERIODE DE TRAVAIL D'ETUDIANT

Nom_____

No d'assurance-sociale_____

No de poinçon_____

Je, soussigné, déclare que ma période de travail en qualité d'étudiant débutera le

_____

et se terminera le_____

Date_____

Signature_____

LETTRE D'ENTENTE

entre:

L'INSTITUT DES POURVOYEURS DE LINGE ET
VETEMENTS INDUSTRIELS DU QUEBEC

et:

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

SUJET: DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ROUTES VACANTES

Nonobstant les dispositions de la section 12 de la convention collective ci-annexée, les parties aux présentes conviennent que dans le cas de toute route déjà existante devenant et déclarée vacante par la Compagnie ou de toute nouvelle route déclarée vacante par la Compagnie, la procédure suivante est suivie:

1. Une telle route vacante est annoncée par un avis affiché au tableau bien à la vue afin d'aviser les salariés intéressés à postuler ladite route;

2. L'avis officiel doit être affiché durant trois (3) jours ouvrables et comporter un espace permettant aux salariés intéressés d'y inscrire leurs noms et décrire les qualifications requises;

3. Le salarié qui pose sa candidature doit posséder les qualifications requises;

4. Une fois les candidatures reçues par la Compagnie, celle-ci doit faire son choix en tenant compte des dispositions de l'article 12.01 de la convention collective ci-annexée;

5./

5. La Compagnie avise le Syndicat et les candidats de sa décision;

6. Une fois la décision de la Compagnie connue, le Syndicat peut faire les représentations qu'il juge nécessaires à ce sujet et telles représentations seront étudiées par la Compagnie. Si le Syndicat et la Compagnie ne peuvent en venir à une entente, un grief peut alors être déposé dans la mesure et de la façon prévue à la convention collective;

7. Le candidat ayant obtenu une route vacante ne pourra d'autre part se porter candidat pour une autre route vacante pour une période d'un (1) an suivant la date à laquelle sa candidature a été retenue;

8. La route laissée libre par la permutation d'un salarié d'une route à une autre par suite de la procédure ci-haut mentionnée, sera comblée à la discrétion de la Compagnie;

9. La Compagnie ne retardera pas l'affichage d'une route pour tomber durant la période du 1er juin au 1er septembre. Une route ne sera pas laissée vacante et aucun transfert ne sera effectué pour la combler durant la période du 1er juin au 30 septembre.

Signé à Montréal, ce 1er jour d'avril 1982.

POUR LE SYNDICAT:	POUR LA COMPAGNIE:
Linda Grenier	
Jean-M. Bernier	

LETTRE D'ENTENTE

entre:

L'INSTITUT DES POURVOYEURS DE LINGE ET
VETEMENTS INDUSTRIELS DU QUEBEC

et:

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

SUJET: PAIEMENT POUR LE TEMPS DES NEGOCIATIONS

La Compagnie convient de payer ses salariés membres du Comité de négociation du Syndicat à leur taux horaire régulier de salaire pour le temps consacré aux négociations en vue du renouvellement de la convention collective expirant le 31 mai 1982.

Signé à Montréal, ce 1er jour d'avril 1982.

POUR LE SYNDICAT:	POUR LA COMPAGNIE:

LETTRE D'ENTENTE

Entre:

L'INSTITUT DES POURVOYEURS DE LINGE ET
VETEMENTS INDUSTRIELS DU QUEBEC

Et:

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

SUJET: VENDEURS-LIVREURS A COMMISSION

(Hector Jolicoeur Inc.)

1.1 Les dispositions de cette lettre d'entente ne s'appliquent qu'aux vendeurs-livreurs à commission dont les noms apparaissent ci-après et en aucun temps elles ne devront accorder aux salariés un salaire inférieur à celui prévu à la convention collective:

Messieurs	~~Manuel Dougoon~~	Jacques Labonté
	Denis Plante	~~André Bibeau~~
	~~Gilles Delbrouneo~~	~~Réjean Fontaine~~
	~~Alexis Desjardin~~	Daniel Deschênes
	~~Jean Laliberté~~	~~Viteal Ramsay~~
	René Guilbault	Jacques Marcotte
	Alain Côté	Jacques Cholette
	~~Simon Beaulieu~~	

1.2 Les vendeurs-livreurs à commission ont droit à une commission de quatre pour cent (4%) sur toutes leurs ventes payables à chaque semaine, plus les taux de salaires suivants:

Ancienneté	Au 1er juin 1982
Plus d'un (1) an	$ 140./sem.
Plus de deux (2) ans	$ 145./sem.
Plus de trois (3) ans	$ 155./sem.

1.3 Les salariés dont les noms sont ci-dessous énumérés auront droit pendant la durée de la présente convention collective au boni suivant payable durant la semaine précédant Noël:

a) $20.00 : Messieurs Marcel Bergeron
Jacques Cholette
Daniel Deschênes
Vital Ramsay
Jacques Marcotte

b) $60.00 : Messieurs Albert Beaudoin
Jean Laliberté
Simon Gauthier
Jacques Labonté

c) $125.00 : Messieurs Denis Plante
Gilles Bellavance
René Guilbault
Alain Côté
André Bibeau
Réjean Fontaine

1.4 a) Pour les fins de cet article, l'expression "nouveau client" veut dire une nouvelle adresse ou un nouveau local et ne comprend pas un client existant qui déménage.

b) Une commission de cent pour cent (100%) sera payée à tout salarié pour tout nouveau client qu'il apportera à la Compagnie et qui aura signé un contrat de service avec ce salarié comme représentant de la Compagnie et dont ledit contrat de service aura été approuvé par la Compagnie. Cette commission sera calcuée sur les ventes de la cinquième, sixième, septième et huitième semaine de service continu et régulier et sera payable aussitôt que possible, mais au plus tard huit (8) semaines suivant la huitième semaine de service continu et régulier.

1.5 Il est entendu qu'aucune commission ne sera payée pour les clients de saison.

1.6 La commission calculée au taux de dix pour cent (100%) sur les charges de marchandises perdues ou détériorées auquelle un salarié a droit est payable à tous les quatre (4) mois, pourvu que le montant payable ne soit pas inférieur à $25.00. Pour que la commission soit payée à ce taux, il faut cependant que ladite charge excède 50% du coût de remplacement tel qu'établi par la liste de prix sinon le taux de quatre pour cent (4%) sera alors applicable.

1.7 Le salarié dont la route n'est pas prête à être chargée pour trois (3) heures devra, dès son arrivée à l'atelier, vider son camion, faire sa caisse et rencontrer la personne responsable du service à qui il remettra sa carte de temps poinçonnée indiquant le début de la période d'attente. La Compagnie devra alors le payer à raison de quatre dollars ($4.00) l'heure pour toute période d'attente indiquée à la carte de poinçon. Le début et la fin de cette période d'attente seront initialés par un responsable du service.

2. Dans le cas de toute route déjà existante devenant et déclarée vacante par la Compagnie ou de toute nouvelle route déclarée vacante par la Compagnie, la procédure suivante est suivie:

2.1 Une telle route vacante est annoncée par un avis affiché au tableau bien à la vue afin d'aviser les salariés intéressés à postuler ladite route.

a) L'avis officiel doit être affiché durant trois (3) jours ouvrables et comporter un espace permettant aux salariés intéressés d'y inscrire leurs noms et décrire les qualifications requises.

b) Seul le salarié dont le nom apparaît à l'article 1.1 de cette lettre d'entente peut poser sa candidature pour une telle route vacante.

c) Le salarié qui pose sa candidature doit posséder les qualifications requises.

d) Une fois les candidatures reçues par la Compagnie, celle-ci doit faire son choix en tenant compte des dispositions de l'article 12 de la convention collective ci-annexée.

e) La Compagnie avise le Syndicat et les candidats de sa décision.

2.2 Une fois la décision de la Compagnie connue, le Syndicat peut faire les représentations qu'il juge nécessaires à ce sujet et telles représentations seront étudiées par la Compagnie. Si le Syndicat et la Compagnie ne peuvent en venir à une entente, un grief peut alors être déposé dans la mesure et de la façon prévue à la convention collective.

2.3 Une route laissée vacante par le départ d'un salarié peut être ajustée, coupée ou rectifiée au gré de la Compagnie avant qu'elle ne soit déclarée vacante.

a) Toutefois, lorsqu'un salarié aura obtenu une route déclarée vacante selon la procédure prévue à l'article 2.1 et 2.2, la Compagnie ne pourra effectuer aucune coupure à ladite route pour une période d'un (1) an sans avoir obtenu au préalable le consentement de ce salarié.

b) Le candidat ayant obtenu une route vacante ne pourra d'autre part se porter candidat pour une autre route vacante pour une période d'un (1) an suivant la date à laquelle sa candidature a été retenue.

2.4 La route laissée libre par la permutation d'un salarié d'une route à une autre route par suite de la procédure ci-haut mentionnée sera comblée à la discrétion de la Compagnie et elle peut être ajustée, coupée ou rectifiée au gré de la Compagnie.

2.5 La Compagnie ne retardera pas l'affichage d'une route pour tomber durant la période du 1er juin au 1er septembre. Une route ne sera pas laissée vacante et aucun transfert ne sera effectué pour la combler durant la période du 1er mai au 30 septembre.

3.1 Advenant que la Compagnie décide de réduire partiellement le volume de ventes d'une route, elle doit alors indemniser le salarié affecté à cette route au rythme d'un dollar ($1.00) d'indemnisation pour chaque dollar ($1.00) de vente coupée par la Compagnie.

3.2 L'indemnité alors due au salarié sera répartie et payable sur une base de vingt-six (26) semaines suivant la date où la Compagnie a décidé de réduire le volume de ventes du salarié concerné.

4. La Compagnie se réserve le droit de ne pas offrir aux nouveaux salariés le système à commission décrit dans cette lettre d'entente.

5. La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1er juin 1982 et le demeure jusqu'au 31 mai 1985 inclusivement.

SIGNE A MONTREAL, ce 1er jour d'avril 1982.

POUR LE SYNDICAT	POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE

amendant la

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

L'INSTITUT DES POURVOYEURS DE LINGE ET VETEMENTS INDUSTRIELS DU QUEBEC

dûment mandaté pour signer au nom de:

JOLICOEUR LTEE - Division location

ROGER LAVERDURE INC.,

BUANDERIE VIAU INC.,

HECTOR JOLICOEUR INC.,

LA CORPORATION WORK WEAR DU QUEBEC

et

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

Les parties à la présente entente dûment mandatés amendent l'Annexe "B" de la convention collective intervenue entre elles le 24 juillet 1980 et devant demeurer en vigueur jusqu'au 31 mai 1982 de la façon suivante:

1. Les taux de salaire apparaissant dans la colonne du 1er juin 1981 sont modifiés par une augmentation de $0.15 l'heure pour tous les taux à l'exception des taux des tâches suivantes pour lesquels l'augmentation est celle qui apparaît ci-après:

Laveur	$ 0.19 l'heure
Chauffeur-livreur	$10.00 par semaine
Aide-chauffeur-livreur	$10.00 par semaine
Coordonnateur de service	$10.00 par semaine
Chauffeur de tracteur semi-remorque	$10.00 par semaine
Mécanicien(ne)	$ 0.24 l'heure
Débosseleur-peintre	$ 0.24 l'heure
Mécanicien(ne) de machines fixes 3eme classe	$ 0.22 l'heure
Mécanicien(ne) de machines fixes 4eme classe	$ 0.22 l'heure
Mécanicien(ne) de machines fixes 5eme classe	$ 0.18 l'heure
Millwright	$ 0.24 l'heure
Préposé à l'entretien	$ 0.18 l'heure

2. Ces augmentations entrent en vigueur à la date de la signature de la présente entente mais ont un effet rétroactif au 1er janvier 1982 pour toutes les heures travaillées par les salariés encore à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature de cette entente.

Signé à Montréal, ce 1er jour d'avril 1982.

POUR LE SYNDICAT:	POUR LA COMPAGNIE:

LETTRE D'ENTENTE

amendant la

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

L'INSTITUT DES POURVOYEURS DE LINGE ET
VETEMENTS INDUSTRIELS DU QUEBEC

dûment mandaté pour signer au nom de:

JOLICOEUR LTEE - Division location

ROGER LAVERDURE INC.,

BUANDERIE VIAU INC.,

HECTOR JOLICOEUR INC.,

LA CORPORATION WORK WEAR
DU QUEBEC

et

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

Les parties à la présente entente dûment mandatés amendent l'Annexe "B" de la convention collective intervenue entre elles le 24 juillet 1980 et devant demeurer en vigueur jusqu'au 31 mai 1982 de la façon suivante:

1. Les taux de salaire apparaissant dans la colonne du 1er juin 1981 sont modifiés par une augmentation de $0.15 l'heure pour tous les taux à l'exception des taux des tâches suivantes pour lesquels l'augmentation est celle qui apparaît ci-après:

Laveur	$ 0.19 l'heure
Chauffeur-livreur	$10.00 par semaine
Aide-chauffeur-livreur	$10.00 par semaine
Coordonnateur de service	$10.00 par semaine
Chauffeur de tracteur semi-remorque	$10.00 par semaine
Mécanicien(ne)	$ 0.24 l'heure
Débosseleur-peintre	$ 0.24 l'heure
Mécanicien(ne) de machines fixes 3eme classe	$ 0.22 l'heure
Mécanicien(ne) de machines fixes 4eme classe	$ 0.22 l'heure
Mécanicien(ne) de machines fixes 5eme classe	$ 0.18 l'heure
Millwright	$ 0.24 l'heure
Préposé à l'entretien	$ 0.18 l'heure

Québec

...issaire
...il

DÉPÔT 5181-3

Dépôt N°:

...e le Commissaire Général du Travail a reçu
...rticle 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

...ière convention ☐ Renouvellement 2 ☒ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances ▶ **M-14416-01**

Date	...ure	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-07-12	84-07-16				

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Empl. du Transport Local et Industries Diverses, local 931 (aff. à l'I.B.T.) 5050 rue DeSorel, suite 12 Montréal, Qué H4P 1G5	☐ Déposant La Corporation Work Wear du Québec 6910 rue Clark Montréal, Qué H2S 3G3
☒ Déposant, si autre que les parties Ogilvy, Renault Att.: Me Gilles Touchette 1981 McGill College Montréal, Qué H3A 3C1	Région 06-06 Activité 8740 (10) Affiliation 7

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

Remarques

ENTENTE: Rembourser les salariés pour période du 1er juin 1983 à juin 1984
" Annexe B signée 1er avril 1982 annuléeet remplacée

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David / sg	84-08-20

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

RECHERCHE

MONTREAL, CE DOUZIÈME (12e) JOUR DE JUILLET 1984.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Emile Benoit

Jean-M. Bernier

14416-01

2 ententes

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

INSTITUT DES SERVICES DE TEXTILES INC.
(dûment mandaté pour signer au nom de:

LA CORPORATION WORK WEAR DU QUEBEC

(ci-après appelé: "la Compagnie")

'84 JUL 16 10:33

MONTREAL MESSAGER

ET

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

(ci-après appelée: "le Syndicat")

LES PARTIES DUMENT MANDATEES ONT CONVENU DE CE QUI SUIT:

La Compagnie accepte de rembourser tous les salariés pour la période du 1er juin 1983 à juin 1984, la différence du taux horaire pour toutes les heures travaillées, indépendamment du fait qu'ils soient à son emploi présentement ou qu'ils aient quitté la Compagnie.

Ceci est un complément à l'article 2 de la lettre d'entente signée le 12 juillet 1984.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CETTE LETTRE A MONTREAL, CE DOUZIÈME (12e) JOUR DE JUILLET 1984.

POUR LA COMPAGNIE	POUR LE SYNDICAT
	Emile Benoit
	Maurice Fouquet
	Yvon Deschamps
	Jean-M. Bernier

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

INSTITUT DES SERVICES DE TEXTILES INC.
(dûment mandaté pour signer au nom de:

LA CORPORATION WORK WEAR DU QUEBEC

(ci-après appelé: "la Compagnie")

ET

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

(ci-après appelée: "le Syndicat")

LES PARTIES DUMENT MANDATEES ONT CONVENU DES POINTS SUIVANTS:

1. L'Annexe "B" de la convention collective signée le 1er avril 1982 est annulée et remplacée par l'Annexe "B" ci-jointe et ce, à compter du 1er juin 1984;

2. En compensation pour les allègements consentis par les salariés de l'entreprise, la Compagnie s'engage à payer, au plus tard le 29 juin 1984, à tout salarié ~~qui est encore~~ à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature de cette lettre d'entente, un montant basé sur les éléments suivants:

   a) Un montant équivalent à l'augmentation des taux qui était prévue pour le 1er juin 1983 sur les taux du 1er décembre 1982 et du 1er décembre 1983 sur les taux au 1er juin 1983 dans l'Annexe "B" originale et ce, pour toutes les heures travaillées par le salarié durant ces périodes;

   b) Un second montant équivalent à la moitié de l'augmentation des taux qui était prévue dans l'Annexe "B" originale pour le 1er décembre 1984 sur les taux du 1er juin 1984 calculée sur la base de quarante

(40) heures pour chaque semaine complète comprise entre la période du 1er décembre 1984 au 31 mai 1985 ou au prorata du nombre d'heures régulières pour chaque semaine incomplète comprise durant la même période.

3. De plus, chaque salarié décrit au paragraphe 2. ci-haut aura droit de prendre trois (3) jours de congé payés selon les modalités prévues à l'article 17.02. Ces jours ne pourront être pris que durant la période du 15 septembre 1984 au 31 mai 1985 à des dates convenues entre chaque salarié et la Compagnie.

4. En contrepartie, le Syndicat retire tous les griefs déposés contre la Compagnie suite au non paiement des taux de salaires prévus originalement à l'Annexe "B" de la convention collective, les dits griefs étant considérés comme étant réglés hors cour. La Compagnie s'engage cependant à payer les frais de l'arbitre nommé pour entendre ces griefs.

5. La Compagnie s'engage à retirer son action intentée contre le Syndicat devant la Cour Supérieure afin de faire constater la nullité de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette lettre d'entente à Montréal, ce 12 ième jour de juin 1984.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

ANNEXE "B"

ECHELLE DES TAUX DE SALAIRES

DEPARTEMENT	TACHE	01/06/82	01/12/82	01/06/83	01/06/84
TRIAGE	Trieur(se)-Compteur(se)	5,55$	5,85$	6,20$	6,50$
	Général	5,50	5,80	6,15	6,45
SALLE DE LAVAGE	Laveur(se)	6,80	7,10	7,45	7,75
	Aide-Laveur(se)	5,80	6,10	6,45	6,75
	Opérateur(trice) de machine	5,90	6,20	6,55	6,85
	Général	5,55	5,85	6,20	6,50
PRESSAGE	Presseur(se)	5,50	5,80	6,15	6,45
	Opérateur(trice) de presses	5,50	5,80	6,15	6,45
	Général	5,50	5,80	6,15	6,45
REPARATIONS ET COUTURE	Opérateur(trice) de machine à coudre	5,65	5,95	6,30	6,60
CALANDRES	Général	5,50	5,80	6,15	6,45
PLIAGE LINGE & UNIFORMES	Général	5,50	5,80	6,15	6,45
PREPARATION DES ROUTES	Préposé(e) à la préparation des routes	5,60	5,90	6,25	6,55
GENERAL	Général	5,50	5,80	6,15	6,45

ANNEXE "B" (suite)

ECHELLE DES TAUX DE SALAIRES

DEPARTEMENT	TACHE	01/06/82	01/12/82	01/06/83	01/06/84
MAGASIN	Magasinier(e)	5,80$	6,10$	6,45$	6,75$
	Assistant(e)-Magasinier(e)	5,50	5,80	6,15	6,45
	Général	5,50	5,80	6,15	6,45
SERVICE INDUSTRIEL	Chauffeur-livreur	347$/sem	366$/sem	388$/sem	407$/sem
	Aide-chauffeur-livreur	302$/sem	321$/sem	343$/sem	362$/sem
	Coordonnateur de service	362$/sem	381$/sem	403$/sem	422$/sem
	Chauffeur de tracteur semi-remorque	352$/sem	371$/sem	393$/sem	412$/sem
RECEPTION & EXPEDITION	Préposé(e) à la réception et à l'expédition	5,55	5,85	6,20	6,50
GARAGE	Mécanicien(ne)	8,90	9,37	9,87	10,34
	Débosseleur-peintre	8,90	9,37	9,87	10,34
	Laveur(se) et préposé(e) au service	6,38	6,73	7,13	7,48

ANNEXE "B" (suite)

ECHELLE DES TAUX DE SALAIRES

DEPARTEMENT	TACHE	01/06/82	01/12/82	01/06/83	01/06/84
BOUILLOIRE	Mécanicien(ne) de machines fixes 3eme classe	8,47$	8,93$	9,47$	9,93$
	Mécanicien(ne) de machines fixes 4eme classe	8,14	8,58	9,10	9,54
	Mécanicien(ne) de machines fixes 5eme classe	7,37	7,77	8,24	8,64
ENTRETIEN	Millwright	8,90	9,37	9,87	10,34
	Préposé(e) à l'entretien	7,37	7,77	8,24	8,64
	Préposé(e) à l'entretien ménager et concierge	5,50	5,80	6,15	6,45

uvernement du Québec
istère du Travail
eau du commissaire général du travail

5181-3 **DÉPÔT**

05181-3

Dépôt N°: 85 09 056

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14416-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	55
	85-07-24	85-09-05		85-07-24	87-05-31		

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, loc. 931 (aff. à l'I.B.T.) Att: M. Pierre Deschamps 5050 rue De Sorel, ste 12 Montréal, QC. H4P 1G5	☐ Déposant La Corporation Work Wear du Québec 6910 rue Clark Montréal, QC. H2S 3G3
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 8740 (10) Affiliation 7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/dg	85-09-12

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

003

RECHERCHE

En vigueur à compter du 1er juin 1985
Jusqu'au 31 mai 1987

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 09 058

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

05181-3

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19467-01
Date	Signature: 85-07-24	Réception: 85-09-05	Durée: Du 85-07-24	Au 87-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 97

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, loc. 931 (aff. à l'I.B.T.) 5050 rue De Sorel, ste 12 Montréal, QC. H4P 1G5	☐ Déposant Jolicoeur Ltée - Division Location 4132 rue Parthenais Montréal, QC. H2K 3T8
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 8740 (10) Affiliation: 10

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: c Céline Carette/dg

Date: 85-09-

Pour renseignements: ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-43

003 (094)

RECHERCHE

En vigueur à compter du 1er juin 1985
Jusqu'au 31 mai 1987

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

7145-07-09 - 764-07
11613-05
OK

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 9 0 5 7

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 05181-3

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19123-07
Date	Signature: 85-07-24 / Réception: 85-09-05	**Durée** Du: 85-07-24 / Au: 87-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 179

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, loc. 931 (aff. à l'I.B.T.) Att: M. Pierre Deschamps 5050 rue De Sorel, ste 12 Montréal, QC. H4P 1G5	☐ Déposant Hector Jolicoeur Inc 2424 rue des Carrières Montréal, QC. H2G 1X7
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 8740 (10) Affiliation: 7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/dg	85-09-12

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

003 (094)

RECHERCHE

En vigueur à compter du 1er juin 1985
Jusqu'au 31 mai 1987

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

A.M.-M. 764-07

DÉPÔT

2547-8

Dépôt N°: 8 5 0 9 0 5 9

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

05181-3

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-19123-05
Date	Signature: 85-07-24	Réception: 85-09-05	**Durée** Du: 85-07-24	Au: 87-05-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective** 37

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, loc. 931 (aff. à L'I.HB.T.) Att: M. Pierre Deschamps 5050 rue De Sorel, ste 12 Montréal, QC. H4P 1G5	☐ Déposant Hector Jolicoeur Inc 2424 rue des Carrières Montréal, QC. H2G 1X7
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 8740 (10) Affiliation: 10

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

Remarques

- E.V. 6455 Christophe-Colomb, Montréal

02547-8

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/dg	85-09-12

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

003 (094)

RECHERCHE

En vigueur à compter du 1er juin 1985
Jusqu'au 31 mai 1987

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

DÉPÔT

5684-6

Dépôt N°: 8 5 0 9 0 5 5

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 05181-3

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-7156-03
Date	Signature: 85-07-24	Réception: 85-09-05	**Durée** Du: 85-07-24	Au: 87-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 82

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, loc. 931 (aff. à l'I.B.T.) Att: M. Pierre Deschamps 5050 rue De Sorel, ste 12 Montréal, QC. H4P 1G5	☐ Déposant Laverdure Inc 1300 boul. Rosemont Montréal, QC. H2G 1S1
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 8740 (10) Affiliation: 7

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

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: ROGER LAVERDURE INC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

05684-6

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Caratte/dg — Date: 85-09-12

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

003 (094)

RECHERCHE

En vigueur à compter du 1er juin 1985
Jusqu'au 31 mai 1987

A.E. M- 19400-02
M- 16931-02
OK

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 09 054

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 05181-3

Objet	☐ 1ère convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19400-04
Date	Signature: 85-07-24	Réception: 85-09-05	Durée: Du 85-07-24	Au 87-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 103

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, loc. 931 (aff. I.B.T.) Att: M. Pierre Deschamps 5050 rue De Sorel, ste 12 Montréal, QC. H4P 1G5	☐ Déposant Quebec Linge Industriel 4375 rue Rouen Montréal, QC. H1V 2H2
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 8740 (10) Affiliation 10

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

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: QUEBEC LINGE INDUSTRIEL - DIVISION DE LA COMPAGNIE CANADIENNE DE SERVICE DE LINGE INC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

05309-0

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/dg	85-09-12

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

003 (094)

RECHERCHE

(ci-après appelée: "le syndicat")

En vigueur à compter du 1er juin 1985
Jusqu'au 31 mai 1987

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

DÉPÔT 5181-3

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19467-01
Date	Signature: 85-10-31 / Réception: 85-11-05	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, loc. 931 (aff. à l'I.B.T.) Att: M. Pierre Deschamps, prés. 5050 rue De Sorel, ste 12 Montréal, QC. H4P 1G5	☐ Déposant Jolicoeur Ltée Division Location 4132 rue Parthenais Montréal, QC. H2K 3T8
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 8740 (10) Affiliation 10

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

Remarques

- Entente: Amendement des annexes "A" et "B" de la convention pour le département de service, nouvelles tâches.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 85-11-11

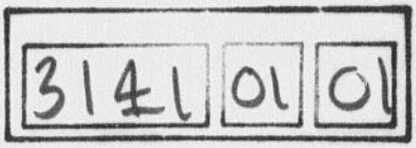
Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 – 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

En vigueur à compter du 1er juin 1985
Jusqu'au 31 mai 1987

14416-01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA CORPORATION WORK WEAR
DU QUEBEC, (M-14416-01)

JOLICOEUR LIMITEE, (M-19467-01)

HECTOR JOLICOEUR INC., (M-19123-07 et M-19123-05)

LAVERDURE INC., (M-7156-03)

QUEBEC LINGE INDUSTRIEL (M-19400-04)

(ci-après appelées: "la Compagnie")

et

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

(ci-après appelée: "le Syndicat")

En vigueur à compter du 1er juin 1985
Jusqu'au 31 mai 1987

LES PRESENTES FONT FOI QUE:

Les parties en cause et les salariés visés par cette convention acceptent d'un commun accord ce qui suit:

SECTION I

BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Buts

Les buts de cette convention sont de coopérer à l'établissement et au maintien de conditions de travail appropriées à l'industrie, d'encourager et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre la Compagnie, les salariés couverts par la présente convention et le Syndicat, de définir les taux de salaires et autres conditions de travail et d'établir une méthode de règlement pacifique des griefs pouvant surgir entre les parties pendant la durée de cette convention et de développer une meilleure compréhension entre les parties.

1.02 Collaboration

La Compagnie, ses salariés et le Syndicat conviennent de collaborer pleinement, individuellement et collectivement à la réalisation desdits buts.

SECTION II

DISPOSITIONS INTERPRETATIVES

2.01 Titres et sous-titres

Tous les titres et sous-titres de la présente convention collective ne servent qu'à titre de référence et ne doivent pas affecter son interprétation.

2.02 Nombre singulier

Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte se prête à cette extension.

2.03 Genre Masculin

Le genre masculin comprend les deux sexes à moins qu'il ne résulte du contexte de la disposition qu'elle n'est applicable qu'à l'un des deux.

2.04 Définition du mot "salarié"

Le mot "salarié" signifie dans cette convention collective tout salarié, présent ou futur, ayant complété sa période de probation.

SECTION III

AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 La Compagnie, le Syndicat et les salariés conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination directement ou indirectement, à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, son âge, ses croyances, sa religion, sa couleur, son sexe, ses origines ethniques, de son appartenance ou non-appartenance au Syndicat du fait de la section VI ou de l'exercice d'un droit reconnu par la présente convention ou par la loi.

3.02 Aliénation ou concession

a) L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucune accréditation en vertu du Code du Travail, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion et de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent.

b) Toute difficulté d'interprétation ou d'application de cet article doit être référée au tribunal de juridiction compétente en vertu du Code du Travail.

c) La Compagnie avise le Syndicat de toute telle aliénation ou concession dans les quinze (15) jours suivant leur mise en application.

3.03 Déménagement

Advenant le déménagement ou l'addition de place d'affaires visée par cette convention, la Compagnie avise le Syndicat de cette situation dans les

quinze (15) jours de calendrier qui précèdent le déménagement ou l'addition de ladite place d'affaires.

SECTION IV

AUCUNE GREVE NI LOCK-OUT

4.01 Aucun lock-out

Pour la durée de cette convention, la Compagnie s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out de ses salariés.

4.02 Aucune grève

Le Syndicat convient que pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucune grève, piquetage, boycottage, ralentissement de travail, grève sur le tas, arrêt ou suspension de travail en tout ou en partie, ou journée d'étude.

4.03 Ligne de piquetage

Le refus par un salarié de traverser une ligne de piquetage établie à un autre terminus impliqué dans un conflit ouvrier de nature légale n'est pas considéré comme violation de cette convention ou un motif de mesure disciplinaire.

SECTION V

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 Agent négociateur

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'agent exclusif des négociations collectives pour et en faveur de tous et chacun des salariés visés par la décision rendue par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

SECTION VI

SECURITE SYNDICALE ET COTISATIONS SYNDICALES

6.01 Appartenance obligatoire

Tous les salariés actuels, nouveaux, réengagés ou autres salariés tel que défini à l'article 5.01 devront, comme condition d'emploi,

devenir et demeurer membres en règle du Syndicat immédiatement après la terminaison d'une période de trente (30) jours de calendrier successifs à l'emploi de la Compagnie. Toutefois, si un salarié est refusé, expulsé ou exclu du Syndicat, il conserve son emploi pour autant qu'il accepte d'autoriser la Compagnie à retenir sur sa paie un montant égal à la cotisation syndicale.

6.02 Autorisation par le salarié

a) Dès le trente-et-unième (31e) jour de calendrier suivant sa première journée effectivement travaillée, la Compagnie convient de faire signer à tout salarié actuel, nouveau ou réengagé une carte d'adhésion au Syndicat autorisant la Compagnie à faire les déductions de son salaire, selon les dispositions de cette section. Ces formules sont fournies par le Syndicat et une fois signées, la Compagnie doit les faire parvenir au Syndicat dans les trente (30) jours qui suivent.

b) Si la Compagnie ne respecte pas les dispositions du paragraphe qui précède, elle devient responsable envers le Syndicat desdites déductions et celles-ci doivent être remises au Syndicat dans les délais prévus à l'article 6.04. Si le défaut de paiement résulte d'un défaut de déduction de cotisations dues par un salarié, le remboursement dû au Syndicat devra s'effectuer en un (1) seul versement mais la perception de l'arrérage des cotisations auprès du salarié devra s'effectuer sur une période de temps convenue entre le salarié et la Compagnie.

6.03 Déductions syndicales

a) Dès le trente-et-unième (31e) jour de calendrier suivant sa première journée effectivement travaillée, la Compagnie convient de déduire, en conformité avec les instructions écrites du Syndicat, de la paie de chaque salarié couvert par la présente convention, les montants autorisés par la constitution et/ou réglements locaux du Syndicat, en paiement des cotisations syndicales et/ou droits d'entrée.

b) Le Syndicat peut requérir la Compagnie de modifier le montant des déductions mentionnées au paragraphe a) ci-avant, mais dans un tel cas, le Syndicat doit aviser la Compagnie par écrit des montants à déduire au moins trois (3) semaines avant la date d'entrée en vigueur du changement.

6.04 Remise au Syndicat

A chaque mois, la Compagnie devra remettre au trésorier du Syndicat, au plus tard le quinzième (15e) jour de calendrier du mois suivant, un chèque fait à l'ordre du Syndicat représentant les montants déduits conformément aux dispositions de cette section, accompagné d'une formule fournie par le Syndicat, laquelle mentionnera le nom des salariés par ordre alphabétique, leur numéro d'assurance-sociale, les montants déduits et les items pour

lesquels lesdits montants ont été déduits. Les formules de mécanographie sont acceptées par le Syndicat.

6.05 Déduction pour un salarié absent

a) La déduction des contributions syndicales pour un salarié absent pour raison de maladie sera faite à partir de la première paie de ce salarié suivant son retour au travail. Cependant, dans le cas d'absence prolongée, le Syndicat pourra requérir la Compagnie d'effectuer les déductions sur une période déterminée.

b) Si la déduction des contributions syndicales d'un salarié en vacances doit être faite durant sa période de vacances, la Compagnie effectuera alors cette déduction à même sa paie de vacances.

6.06 Défaut de la Compagnie

Si la Compagnie fait défaut de se conformer de façon régulière aux dispositions de cette section, tout montant d'argent dû au Syndicat portera intérêt au taux courant à compter du quinzième (15e) jour de calendrier du mois suivant celui où la remise aurait dû être faite et la Compagnie devra, si son défaut est injustifié, assumer les frais de collection permis par la loi et encourus par le Syndicat aux fins de réclamer les sommes qui lui étaient dues.

6.07 Reçu pour impôts

Lors de la remise au salarié de ses formules T-4 et TP-4, la Compagnie doit indiquer le montant de cotisations syndicales qui a été remis au Syndicat au nom de ce salarié durant l'année applicable.

6.08 Indemnisation de la Compagnie

Le Syndicat indemnisera la Compagnie contre toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité émanant de l'application de cet article. Toutefois, le Syndicat ne sera pas tenu d'indemniser la Compagnie si celle-ci ne respecte pas les dispositions de l'article 6.02 a).

SECTION VII

ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Nombre de capitaines d'atelier et d'assistants capitaine d'atelier

a) Le Syndicat pourra nommer un capitaine d'atelier pour représenter les salariés visés par cette convention.

b) Le Syndicat pourra également nommer un (1) assistant capitaine d'atelier pour les salariés de l'intérieur et un (1) assistant capitaine d'atelier pour les salariés de l'extérieur.

7.02 Fonction du capitaine d'atelier et des assistants capitaine d'atelier

a) La fonction du capitaine d'atelier et de l'assistant capitaine d'atelier est de conseiller les salariés vis-à-vis de l'application de la convention, de participer aux rencontres requises avec la Compagnie et ses représentants à ce sujet, d'enquêter, de présenter et de tenter de régler les griefs.

b) Dans l'exercice de leurs fonctions, le capitaine d'atelier et l'assistant capitaine d'atelier doivent avant de quitter leur poste de travail aviser leur supérieur immédiat du motif de leur absence et de sa durée approximative. Ils ne perdent pas de salaire pour le temps ainsi consacré à leurs fonctions durant leur journée normale de travail. Le temps consacré à des rencontres avec les représentants de la Compagnie en dehors de leur journée normale de travail sera rémunéré à leur taux horaire normal. Toutefois, ils ont la responsabilité de limiter leurs absences en fonction des exigences de leur travail avec la Compagnie et de les céduler à un moment où cela nuit le moins possible aux opérations normales de la production. Dans le cas où le capitaine d'atelier est un salarié de l'extérieur, la Compagnie devra déterminer le contenu de sa route de façon à lui permettre d'exercer sa fonction.

c) Si dans l'exercice de leurs fonctions, le capitaine d'atelier et/ou un assistant capitaine d'atelier doit discuter avec un salarié directement impliqué dans un grief, il doit le faire en tenant compte des dispositions du paragraphe b) qui précède.

d) Sous réserve des dispositions des paragraphes a), b) et c) ci-avant, le capitaine d'atelier sera libéré de ses fonctions pour une durée de trois (3) heures avec paie durant ses heures normales de travail et ce, à toutes les deux (2) semaines de calendrier pour exercer les fonctions suivantes:

1. siéger sur le Comité de sécurité prévu à la section XXI;

2. siéger sur le Comité de francisation de la Compagnie lorsque nécessaire;

3. rencontrer les représentants de la Compagnie dans le cadre des dispositions de la section VIII;

4. rencontrer l'agent d'affaires du Syndicat sur les lieux de la Compagnie.

7.03 Qualifications du capitaine d'atelier et des assistants capitaine d'atelier

Pour être nommé capitaine d'atelier, le salarié devra avoir un (1) an d'ancienneté au moment de sa nomination et six (6) mois d'ancienneté pour être nommé assistant capitaine d'atelier.

7.04 Ancienneté préférentielle

Dans le cas de mise à pied et de rappel au travail, le capitaine d'atelier et les assistants capitaine d'atelier sont considérés comme les salariés ayant le plus d'ancienneté, pour autant qu'ils soient capables d'accomplir les exigences normales de la tâche devant être accomplie.

7.05 Nom des représentants

Le Syndicat fournira par écrit à la Compagnie le nom du capitaine d'atelier, de ses assistants capitaine d'atelier et de son agent d'affaires et l'avisera par écrit de tous changements qui pourraient survenir de temps à autre.

7.06 Tableau d'affichage

a) La Compagnie installera dans l'usine un tableau réservé à l'usage du Syndicat.

b) Le Syndicat peut afficher des avis relatifs à ses activités sur le tableau d'affichage dans l'usine après qu'ils auront été approuvés par écrit par l'agent d'affaires.

7.07 Accès de l'agent d'affaires

L'agent d'affaires du Syndicat aura accès à l'usine de la Compagnie durant les heures de travail s'il y vient après en avoir obtenu l'autorisation de la Compagnie. Cette autorisation ne sera pas refusée déraisonnablement.

7.08 Absence pour activités syndicales

a) La Compagnie convient d'accorder des congés sans paie aux salariés désignés par le Syndicat pour participer à des activités syndicales à l'extérieur de l'usine.

b) Toutefois, la Compagnie ne sera en aucun cas obligée d'accorder de tels congés sans paie à plus de deux (2) salariés à la fois, et les absences pour telle raison ne devront pas excéder au total vingt (20) jours ouvrables par année de calendrier. Le Syndicat devra, dans les cas où une telle absence durera un (1) jour ouvrable ou moins, aviser la Compagnie par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du congé proposé. Si une telle absence durait plus d'un (1) jour ouvrable, l'avis préalable écrit devra être d'au moins une (1) semaine de calendrier.

7.09 Aucune autre activité syndicale

Il n'y aura aucune activité syndicale sur les lieux de la Compagnie par les salariés, le Syndicat, ses membres ou ses représentants, sauf dans les cas expressément prévus dans la présente convention.

7.10 Activités syndicales permises

La Compagnie consent à ne congédier aucun salarié, ni à exercer aucune discrimination envers un salarié en raison d'activités syndicales permises par les dispositions de la présente convention collective de travail.

SECTION VIII

PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Définition

Un "grief" est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. Tout grief qu'un salarié désire régler avec la Compagnie sera réglé selon la procédure suivante:

8.02 Rédaction du grief

Le grief écrit doit contenir un énoncé de la nature générale du grief et doit être signé par le salarié, le Syndicat ou la Compagnie selon le cas et ne doit pas nécessairement spécifier l'article qui a été présumément violé.

8.03 Première étape

Le salarié intéressé, seul ou accompagné du capitaine d'atelier doit soumettre son grief par écrit à son chef de service ou à son supérieur immédiat dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a

donné lieu au grief. Le représentant de la Compagnie doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent en donnant de façon générale les faits qu'il invoque à l'appui de sa décision et qu'il entend utiliser advenant un arbitrage éventuel. Une (1) copie de sa décision doit être remise au capitaine d'atelier et à l'agent d'affaires.

8.04 Grief du Syndicat

Si un salarié s'entend avec la Compagnie pour offrir ses services à la Compagnie à des conditions de travail inférieures à celles prévues à cette convention ou si le Syndicat a un grief en tant que partie à la convention, le Syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage de la même façon et dans les mêmes délais que la Compagnie tel que décrit à l'article 8.05.

Dans le cas où le grief du Syndicat est basé sur une entente entre un salarié et la Compagnie, les délais ne commencent à courir qu'à compter du moment où il a été possible au Syndicat de prendre connaissance de ladite entente mais même dans un tel cas, les délais ne peuvent excéder six (6) mois de la date de l'entente.

8.05 Grief de la Compagnie

Si la Compagnie se croit lésée dans ses droits, elle doit, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné lieu au grief, le soumettre par écrit à l'agent d'affaires du Syndicat. Ce dernier doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Si le grief n'est pas alors réglé dans ce délai de dix (10) jours ouvrables, la Compagnie peut le référer à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivants et alors les dispositions de l'article 8.06 s'appliqueront.

8.06 Référence à l'arbitrage

a) A défaut d'une réponse satisfaisante ou si un grief n'est pas réglé après avoir passé l'étape mentionnée à l'article ci-avant, le Syndicat peut, dans un délai de vingt (20) jours de calendrier suivant la décision du représentant de la Compagnie, référer ce grief à l'arbitrage, en avisant par écrit le directeur général de la Compagnie de sa décision de ce faire.

b) Une fois cet avis transmis à la Compagnie, le Syndicat et celle-ci doivent contacter l'un ou l'autre des arbitres dont le nom suit afin de connaître leur disponibilité:

- Me Harvey Frumkin
- Me André Bergeron
- Me Claude D'Aoust
- Me Jean-Yves Durand
- M. Paul Imbeau
- Me Pierre-André Lachapelle
- Me Raymond Leboeuf

De ceux-ci, le choix portera sur l'arbitre disponible le plus rapidement. Si toutefois aucun desdits arbitres n'était disponible pour entendre les parties dans les soixante (60) jours de calendrier de la vérification, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un autre arbitre et, à défaut, la partie faisant le grief peut demander au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre d'en nommer un.

8.07 Faits allégués

Seuls les faits allégués dans le grief et dans la réponse au grief pourront être pris en considération par l'arbitre.

8.08 Délais de rigueur

Les délais prévus dans les articles 8.03, 8.04, 8.05 et 8.06 sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent convenir préalablement par entente mutuelle écrite dans chaque cas particulier de prolonger ces délais.

8.09 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre, pour rendre sa décision, est soumis aux dispositions de la présente convention et il n'a aucune juridiction pour amender, changer, modifier ou ajouter à toute disposition ou article de ladite convention collective ou rendre une décision qui lui serait contraire ou contradictoire.

8.10 Décision de l'arbitre

La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et tous les salariés.

8.11 Exécution de la décision

Cette décision sera exécutée au plus tard cinq (5) jours ouvrables après sa date à moins qu'une des parties n'entende l'attaquer devant les tribunaux supérieurs.

8.12 Frais de l'arbitrage

a) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que, par la suite, la Compagnie acceptera de régler ledit grief tel que soumis, le Syndicat informera l'arbitre nommé du règlement intervenu et ce dernier devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés par la Compagnie.

b) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que par la suite, le Syndicat devait retirer ledit grief, celui-ci en avisera l'arbitre et ce dernier devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés par le Syndicat.

c) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que ledit grief sera réglé en partie par la Compagnie et en partie par le Syndicat, ce dernier en informera l'arbitre, lequel devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.

d) La partie perdant le grief paiera les honoraires et dépenses de l'arbitre à moins que l'arbitre n'en décide autrement. Le coût de la transcription des notes sténographiques, des témoins etc..., devra être payé par la partie qui demandera telle transcription, témoins, etc...

8.13 Entente de règlement

Toute entente écrite entre la Compagnie, le salarié impliqué et/ou le Syndicat, en rapport avec n'importe lequel grief, à n'importe laquelle étape de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et le salarié impliqué.

SECTION IX

MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Avis écrit

Toute réprimande, suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire se fait par avis écrit. Cet avis écrit spécifie les raisons justifiant une telle mesure disciplinaire et la date des événements. Le salarié doit signer cet avis écrit comme accusé de réception dudit avis et non pas comme admission de culpabilité. Une (1) copie de cet avis est transmise sans délai au capitaine d'atelier et au Syndicat.

9.02 Avis de la mesure disciplinaire

a) La Compagnie convient d'aviser le salarié intéressé de la nature de la mesure disciplinaire qui lui est imposée au plus tard sept (7) jours ouvrables après avoir pris connaissance de l'incident sauf dans le cas où elle n'a pu compléter son enquête dans ce délai. Dans un tel cas, la Compagnie avise le Syndicat par écrit.

Délais d'imposition

b) Sauf dans les cas où le retrait du milieu de travail est nécessaire selon la Compagnie à cause de la nature de l'infraction, une mesure disciplinaire de suspension ne sera imposée à un salarié qu'après l'écoulement d'un délai d'au moins sept (7) jours ouvrables suivant l'expédition de l'avis au Syndicat.

9.03 Présence du capitaine d'atelier

Un salarié peut exiger d'être accompagné de son capitaine d'atelier lorsqu'il est requis de se présenter auprès d'un représentant de la Compagnie pour des raisons d'ordre disciplinaire.

9.04 Fardeau de la preuve

Dans les cas de mesure disciplinaire, la Compagnie assume le fardeau de la preuve.

9.05 Une seule sanction

Dans l'application du système disciplinaire, la Compagnie ne peut donner à un salarié plus d'une sanction pour la même offense.

9.06 Prescription

a) Toute mesure disciplinaire sera considérée comme inexistante après douze (12) mois de sa date d'émission.

b) Tout avis d'accident sera retiré du dossier d'un salarié préposé au service de la clientèle après dix huit (18) mois de son occurrence.

9.07 Salarié congédié

a) Tout salarié congédié doit recevoir tous les montants qui lui sont dus par la Compagnie au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la date de son congédiement.

b) L'acceptation par le salarié desdits montants et de sa feuille de cessation d'emploi ne sera pas utilisée comme admission de culpabilité lors de la présentation d'un grief soumis selon la procédure prévue à la section VIII.

9.08 Accroissement des ventes

Bien qu'aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un préposé au service à la clientèle qui ne contribue pas à accroître les ventes de la Compagnie, celle-ci s'attend à ce que chaque préposé au service de la clientèle contribue à la croissance de la Compagnie, notamment en faisant lui-même la promotion des produits de la Compagnie, en assurant lui-même aux clients le meilleur service possible et en informant son directeur de service à la clientèle de toute plainte et de tout moyen d'améliorer le service.

9.09 Gestes en dehors des heures de travail

La Compagnie convient de ne prendre aucune mesure disciplinaire contre un salarié pour tout geste posé en dehors de ses heures de travail, à moins que la Compagnie ne démontre que ledit geste est relié à ses fonctions de travail ou qu'elle a subi un préjudice à la suite dudit geste.

SECTION X

CONTREMAITRES

10.01 Affichage du nom des contremaîtres et des inspecteurs

La Compagnie affiche sur les tableaux d'affichage le nom du contremaître et des inspecteurs responsables de chaque département de l'usine et de tout changement subséquent.

10.02 Responsabilité du contremaître et de l'inspecteur

Le contremaître et l'inspecteur ont la responsabilité de transmettre les ordres aux salariés travaillant sous leurs ordres.

10.03 Ordres à un salarié

Les ordres donnés à un salarié doivent lui être donnés de façon à ce qu'ils soient compris.

10.04 Travail des contremaîtres et inspecteurs

a) Un contremaître et/ou un inspecteur ne doit pas effectuer un travail habituellement exécuté par les salariés couverts par l'unité de négociation sauf dans les cas suivants:

1. entraînement ou formation des salariés;

2. lorsqu'il y a absence imprévue d'un salarié;

3. dans le cas d'essais pour l'établissement de standards.

b) L'application du paragraphe qui précède ne doit pas avoir pour effet de permettre à un contremaître et/ou un inspecteur d'effectuer de façon continuelle du travail habituellement exécuté par les salariés couverts par cette convention collective et dans un tel cas, la Compagnie doit prendre les moyens nécessaires pour que ce contremaître et/ou cet inspecteur cesse d'agir ainsi.

c) Nonobstant les dispositions des paragraphes a) et b) ci-avant, un inspecteur pourra effectuer le travail habituellement exécuté par les salariés couverts par cette convention collective et ce, lors des cédules spécifiques préparées à l'occasion des jours fériés payés.

SECTION XI

ANCIENNETE

11.01 Définition

L'ancienneté est déterminée par la durée de service continu d'un salarié pour la Compagnie, conformément aux termes de la présente convention.

11.02 Période de probation

L'ancienneté de chaque salarié couvert par cette convention ne commencera à courir que lorsque ce salarié aura été au service continu de la Compagnie pendant soixante (60) jours de calendrier.

A l'expiration de cette période de probation, le nom de ce salarié sera placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté rétroagira alors à la date de son premier jour effectivement travaillé après son dernier embauchage. Durant cette période de probation, le salarié est sujet à réprimande, suspension, congédiement, autre mesure disciplinaire et mise à pied, sans recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage mais il est couvert par les autres dispositions de cette convention.

11.03 Affichage de la liste

a) La Compagnie affichera sur le tableau d'affichage dans l'usine, une liste d'ancienneté, deux (2) fois par année de calendrier soit

au mois de décembre et au mois de juin; une copie de cette liste sera envoyée au capitaine d'atelier et au Syndicat. Ces listes indiqueront les noms des salariés, leur ancienneté et leur tâche réelle au moment de cet affichage.

b) Toute contestation au sujet de l'ancienneté d'un salarié doit être faite par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant le début de chaque affichage, en conformité avec la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si le salarié est au travail pendant cet affichage. Dans le cas contraire, le délai court dès son retour au travail. Faute de contestation dans ce délai, chaque liste d'ancienneté ainsi affichée sera considérée comme officielle et finale.

11.04 Perte d'ancienneté et d'emploi

Un salarié perdra son ancienneté accumulée, son nom sera rayé des listes d'ancienneté et son emploi sera terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. Si un salarié quitte volontairement l'emploi de la Compagnie.

2. Si le salarié est congédié pour juste cause.

3. Si le salarié s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs et plus, sans avoir avisé la Compagnie ou sans raison valable.

4. Si le salarié ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par la Compagnie ou après avoir été déclaré apte à reprendre le travail par la Commission des Accidents du Travail.

5. Si un salarié est mis à pied pour une période de six (6) mois si son ancienneté est inférieure à douze (12) mois et de douze (12) mois si elle est supérieure à douze (12) mois ou s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident non-occupationnel pour une période équivalente à son ancienneté sans excéder vingt-quatre (24) mois.

6. Si le salarié est mis à pied et ne se rapporte pas au travail à la suite d'un avis de rappel selon les modalités qui suivent:

   a) Dans l'éventualité du rappel d'un salarié mis à pied la Compagnie doit lui donner un avis de rappel par télégramme ou par lettre recommandée envoyée à la dernière adresse connue du salarié. Après livraison à ladite adresse de l'avis de rappel, le salarié doit aviser la Compagnie de son intention de retourner au travail. Si le salarié a été mis à pied pour une période de plus de trente (30) jours ouvrables, il doit aviser la Compagnie dans les deux (2) jours ouvrables suivants de son intention de retourner au travail

et il a cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter au travail, y compris les deux (2) jours ouvrables d'avis.

b) Si la période de mise à pied est moindre que trente (30) jours ouvrables, le salarié aura un (1) jour ouvrable pour informer la Compagnie et un (1) jour ouvrable additionnel pour se rapporter au travail.

Dans l'éventualité où le salarié fait défaut de répondre audit avis de rappel, il est considéré comme ayant volontairement quitté son emploi.

11.05 Accumulation d'ancienneté

En tout cas d'absence autorisée, le salarié continue à accumuler son ancienneté pendant la durée d'une telle absence.

11.06 Mutation hors et à l'intérieur du champ d'application de la convention

a) Un salarié muté dans l'entreprise à un poste hors du champ d'application de la présente convention a le droit à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours civils.

b) En tout temps avant l'expiration de la période d'essai d'une part, la Compagnie peut retourner le salarié à sa tâche précédente, et d'autre part, le salarié peut y retourner volontairement.

c) Si un salarié retourne à sa tâche en vertu des dispositions du paragraphe b), tous les salariés mutés à d'autres tâches en vertu de son mouvement hors du champ d'application de cette convention, retourneront aussi à leurs tâches précédentes.

d) Dès l'expiration de la période d'essai, un tel salarié perdra tous les droits que lui reconnaissait la présente convention et s'il retourne à une tâche à l'intérieur du champ d'application de cette convention, il sera alors considéré comme un nouveau salarié.

e) Tout employé qui, au moment de la signature de la présente convention collective, occupait un poste hors du champ d'application de la convention et qui par la suite est muté à une tâche à l'intérieur du champ d'application de ladite convention, sera considéré comme un nouveau salarié.

SECTION XII

PROMOTION

12.01 Promotion et rétrogradation

Dans tous les cas de promotion et de rétrogradation, la Compagnie doit tenir compte des facteurs suivants:

1. l'ancienneté

2. les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la tâche.

Ces facteurs s'appliquent de la façon suivante: lorsque les qualifications requises pour remplir les exigences normales d'une tâche sont égales chez deux (2) salariés ou plus, l'ancienneté prévaudra; dans tous les autres cas les qualifications prévaudront.

Pour les fins de cet article, une promotion est reconnue comme étant une possibilité d'amélioration de salaire.

12.02 Affichage et choix

a) Lorsque la Compagnie décide de combler une tâche vacante, elle affiche ladite tâche vacante pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage.

b) La Compagnie fera son choix à partir des candidats qui ont fait application en tenant compte des dispositions de l'article 12.01 et avisera les candidats de sa décision.

c) Tout candidat qui se croit lésé peut avoir recours à la procédure de griefs établie à la section VIII.

d) La tâche devenue vacante, suite au choix effectué par la Compagnie, conformément aux dispositions du paragraphe b) ci-avant, sera comblée à la discrétion de la Compagnie.

e) Dans l'évaluation des candidats, la Compagnie ne peut prendre en considération l'expérience acquise par le salarié assigné temporairement à la tâche en attendant la décision de la Compagnie de combler le poste si celui-ci est éventuellement affiché.

12.03 Absence de candidats qualifiés

Si la Compagnie ne trouve aucune personne suffisamment qualifiée parmi les candidats, la Compagnie peut remplir la tâche vacante en embauchant un nouveau salarié. Si la Compagnie décide de diminuer ses exigences afin d'embaucher un nouveau salarié, la Compagnie offre à nouveau la tâche vacante selon les dispositions de l'article 12.02.

12.04 Vacance temporaire

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas où la vacance est pour une durée de moins de trente (30) jours de calendrier consécutifs. Dans un tel cas, la vacance est temporaire et la Compagnie peut y assigner la personne de son choix.

12.05 Préférence d'équipe

Advenant qu'il y ait plusieurs équipes, la Compagnie convient d'accorder la préférence d'équipe à l'intérieur d'une classification de tâche, par ordre d'ancienneté entre les salariés occupant cette tâche.

12.06 Mutation latérale

Lorsqu'un salarié titulaire d'une tâche désire être muté de façon permanente à une tâche dont le taux horaire régulier est égal à celui de sa propre tâche, il peut demander d'être considéré pour une telle mutation en remettant à la Compagnie une formule dûment remplie de demande de mutation. Cette formule est en triplicata de sorte que le salarié en remet une (1) copie à la Compagnie, une (1) copie à son capitaine d'atelier et en conserve une (1).

Lorsque la tâche demandée devient vacante de façon permanente, la Compagnie s'engage à considérer la candidature du salarié qui a remis sa formule pour cette tâche selon les critères prévus à l'article 12.01.

SECTION XIII

MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

13.01 Mise à pied

a) Si la compagnie décide de mettre à pied des salariés dans une tâche, elle convient de mettre d'abord à pied les salariés en probation affectés à une telle tâche.

b) Si, par la suite, la Compagnie doit procéder à de nouvelles mises à pied, la Compagnie convient de donner la préférence d'emploi aux salariés qui ont le plus d'ancienneté et qui sont capables de remplir les exigences normales d'une tâche équivalente ou inférieure selon les dispositions de l'article 12.01.

13.02 Avis de mise à pied

Un salarié qui justifie à la Compagnie d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour une période de six (6) mois ou plus. Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

A défaut de préavis, la Compagnie doit verser au salarié l'équivalent en salaire sur la base du salaire hebdomadaire normal de ce salarié qui continue à être versé durant les périodes ci-haut mentionnées.

Pendant la durée de ce préavis, le salarié doit continuer à exécuter son travail de façon normale.

13.03 Rappel au travail

a) Dans le cas de rappel au travail, la Compagnie convient de rappeler les salariés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche vacante, selon les dispositions de l'article 12.01.

b) Une (1) copie de l'avis de rappel est envoyée au Syndicat.

SECTION XIV

HEURES DE TRAVAIL

14.01 Semaine et journée normale de travail

a) La semaine normale de travail, à l'exception des salariés des départements du service, du garage, de la bouilloire et de l'entretien, est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées normales de travail de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi inclusivement, ne comprenant pas la période de repas non rémunérée prévue à l'article 14.07. Pour les fins de temps supplémentaire, la journée normale de travail est de huit (8) heures lorsque requis par la Compagnie.

b) 1. La semaine normale de travail des salariés du département du service est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées normales de travail de huit (8) heures chacune du lundi au vendredi inclusivement, ne comprenant pas la période de repas non rémunérée prévue à l'article 14.07. Pour les fins de temps supplémentaire, la journée normale de travail est de huit (8) heures lorsque requis par la Compagnie.

2. Pour certaines routes, la Compagnie peut céduler une semaine normale de travail de quarante (40) heures réparties en quatre (4) journées normales de travail de dix (10) heures chacune, ne comprenant pas la période de repas non rémunérée prévue à l'article 14.07. Pour les fins de temps supplémentaire, la journée normale de travail est de dix (10) heures lorsque requis par la Compagnie.

c) La semaine normale de travail des salariés des départements du garage, de la bouilloire et de l'entretien est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées consécutives de travail de huit (8) heures

chacune et ne comprenant pas la période de repas non rémunérée prévue à l'article 14.07. Pour les fins de temps supplémentaire, la journée normale de travail est de huit (8) heures lorsque requis par la Compagnie.

14.02 Heures du début et de la fin

a) Les heures du début et de la fin de la journée normale de travail seront fixées par la Compagnie selon une cédule normale de travail qui devra être affichée.

b) Cette cédule normale doit être en vigueur pour une durée d'au moins deux (2) semaines et ne peut être modifiée qu'après un préavis de deux (2) semaines.

14.03 Heures normales de travail et équipes de travail

La Compagnie peut céduler de façon temporaire ou permanente une ou plusieurs équipes de travail selon les modalités suivantes:

a) Pour tous les salariés à l'exception des salariés des départements du lavage et de la bouilloire:

1. a) Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 07:00 heures et 18:00 heures ne reçoit aucune prime;

b) Le même principe s'applique également dans les cas exceptionnels de certaines routes où le client exige que le service soit fait avant 07:00 heures. Dans un tel cas, l'heure normale ne doit pas être antérieure à 06:00 heures.

2. Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 16:00 heures et 24:00 heures reçoit une prime de 0,20$ l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée;

3. Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 00:01 heure et 07:00 heures reçoit une prime de 0,30$ l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée.

b) Pour les salariés du département de la bouilloire:

1. Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 06:00 heures et 18:00 heures ne reçoit aucune prime;

2. Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 16:00 heures et 24:00 heures reçoit une prime de 0,20$ l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée;

3. Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 00:01 heure et 06:00 heures reçoit une prime de 0,30$ l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée.

c) Pour les salariés du département du lavage:

1. Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 06:30 heures et 18:00 heures ne reçoit aucune prime;

2. Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 16:00 heures et 24:00 heures reçoit une prime de 0,20$ l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée;

3. Tout salarié dont plus de 80% des heures de travail se situent entre 00:01 heure et 06:30 heures reçoit une prime de 0,30$ l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée.

d) Si un salarié de l'équipe de jour est requis de travailler avant ou après sa cédule normale de travail, les heures ainsi travaillées sont considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées en tant que tel.

14.04 Non cumul des primes

Le salarié qui a droit à une prime en vertu des dispositions de l'article 14.03 reçoit cette prime pour chaque heure normale travaillée de l'équipe normale à laquelle il est assigné.

14.05 Appel avant la journée normale de travail

Advenant qu'un salarié soit requis de débuter le travail avant l'heure prévue selon sa cédule normale de travail, il est alors rémunéré selon les dispositions de l'article 15.01.

14.06 Période de repos

Chaque salarié a droit, au cours de chaque demi-journée de travail, à une période de repos de quinze (15) minutes payée, laquelle est fixée par la Compagnie vers le milieu de chaque demi-journée et laquelle incluera le temps d'aller et de retour du salarié à sa place de travail.

14.07 Période de repas

Chaque salarié a droit à chaque journée normale de travail et vers le milieu de cette journée à une période de repas non rémunérée dont la durée est déterminée par la Compagnie après consultation avec le Syndicat mais dont la durée n'est pas moins de trente (30) minutes et ni plus grande que soixante (60) minutes et qui doit être prise entre 11:00 heures et 13:00 heures ou, selon le cas, vers le milieu de l'équipe.

14.08 Paie de présentation au travail

a) Si un salarié se présente au travail selon sa cédule normale de travail, il a droit à recevoir un minimum de quatre (4) heures payées à son taux horaire normal pour autant qu'il accepte d'accomplir pendant ce temps tout travail que la Compagnie requiert et qu'il n'ait pas été avisé au préalable de ne pas se présenter au travail.

b) La présente disposition ne s'applique pas dans les cas où il n'y a pas de travail disponible à cause de circonstances de force majeure.

14.09 Principe

a) Les sections ci-avant déterminent les heures de travail et la base de calcul pour le temps supplémentaire; ces sections ne doivent pas être interprétées cependant comme une garantie ou une limite des heures de travail quotidien ou hebdomadaire.

b) Dans la mesure où cela est possible et praticable, la Compagnie s'efforce d'effectuer des mises à pied plutôt que de réduire la durée de la semaine normale de travail.

SECTION XV

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Heures en plus de la journée et de la semaine régulière

a) Toutes les heures travaillées en plus de la journée normale de travail ou en plus de la semaine normale de travail devront être payées au taux de une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier de salaire.

b) Un salarié régi par les dispositions de l'article 14.01 b) 2.- qui travaille lors de sa première journée de congé hebdomadaire sera payé au taux de une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier de salaire pour les dix (10) premières heures travaillées et sera payé au taux de deux

(2) fois son taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures travaillées subséquemment dans cette même journée.

15.02 Travail le samedi et en surplus de huit (8) heures

a) Si un salarié travaille plus de huit (8) heures un samedi ou la première journée de congé hebdomadaire pour un salarié des départements du garage, de la bouilloire et de l'entretien, il a droit au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées subséquemment dans cette même journée.

b) De plus, la Compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail le samedi, un minimum de quatre (4) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

15.03 Travail le dimanche ou l'équivalent

a) Le taux de deux (2) fois le taux horaire régulier de salaire sera payé pour toutes les heures travaillées le dimanche sauf pour les salariés du département du garage, de la bouilloire et de l'entretien qui reçoit ce taux pour toutes les heures travaillées lors de sa deuxième (2e) journée de congé hebdomadaire.

b) De plus, la Compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail à ce moment, un minimum de quatre (4) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

15.04 Travail lors d'un jour férié payé

a) Un salarié qui travaille lors d'un jour où un jour férié payé est observé, sera payé en plus de la paie de jour férié payé, s'il y a droit, au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures travaillées lors d'un tel jour férié. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas prévu à l'article 17.01 f).

b) De plus, la Compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail à ce moment un minimum de quatre (4) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

15.05 Jour fériés pour semaine de quatre (4) jours pour les salariés du département du service assignés à une route de quatre (4) jours, toutes les semaines où il y a un jour férié payé, à l'exception de l'anniversaire de naissance de chaque employé, et aussi les 25 et 26 décembre, le 1er et 2 janvier, ceux-ci acceptent que leur jour de congé cédulé soit automatiquement fixé le même jour que celui de la fête et de travailler quatre (4) jours durant ces semaines en autant qu'ils soient payés un total de quarante-huit (48) heures pour cesdites semaines, et en autant que les autres conditions d'éligibilité de la convention collective de travail soient respectées.

Pour ce qui est des semaines de Noël et du Jour de l'An, si les salariés travaillent quatre (4) jours par semaine, ils devront être payés un total de cinquante-six (56) heures par semaine, en autant que les autres conditions d'éligibilité de la convention collective de travail soient respectées.

15.06 Période de repos et de repas

a) Lorsqu'un salarié est requis de travailler plus d'une (1) heure mais moins de trois (3) heures après sa journée normale de travail, il a droit à une période de repos d'une durée de dix (10) minutes rémunérée au taux horaire applicable. Cette période est prise immédiatement avant le début des heures supplémentaires.

b) Lorsqu'un salarié est requis de travailler trois (3) heures ou plus après sa journée normale de travail, il a droit à une période de souper d'une demi-heure (1/2) payée. Cette période sera prise immédiatement avant de débuter ses heures supplémentaires et n'est pas calculée dans la période de trois (3) heures ci-haut mentionnée.

c) La Compagnie s'occupe de fournir le repas dans un tel cas.

15.07 Rappel au travail

Si un salarié est rappelé au travail après avoir quitté l'usine et à un moment qui ne précède pas immédiatement ses heures normales de travail, il sera alors payé un minimum de trois (3) heures au taux horaire applicable.

15.08 Appel au travail

Si un salarié est appelé au travail avant le début de sa journée normale de travail, il sera alors payé au taux horaire applicable pour chaque heure travaillée précédant sa cédule normale.

15.09 Attribution et distribution du temps supplémentaire

a) Chaque salarié intéressé et disponible pour effectuer des heures supplémentaires dans sa tâche peut mettre son nom sur une liste affichée hebdomadairement à cette fin indiquant le jour qu'il sera disponible.

b) Lorsque la Compagnie requiert du travail à temps supplémentaire, elle l'offre d'abord aux salariés qualifiés pour effectuer le travail et qui se sont déclarés intéressés en inscrivant leur nom sur la liste et ce, par ordre d'ancienneté.

c) Si la Compagnie ne trouve pas de cette façon un nombre de salariés qu'elle juge suffisant, elle peut alors requérir d'autres salariés qualifiés qui doivent alors travailler à temps supplémentaire en procédant par ordre inverse d'ancienneté entre eux et sujet aux conditions suivantes:

1. le salarié doit être avisé par la Compagnie au moins deux (2) heures avant le début des heures supplémentaires sauf dans les cas d'urgence;

2. il ne peut être requis d'exécuter plus de quatre (4) heures de travail à temps supplémentaire à chaque semaine;

3. un salarié peut refuser s'il a une raison majeure justifiant son refus.

SECTION XVI

TAUX DE SALAIRES

16.01 Taux horaires normaux

Les taux horaires normaux de salaires apparaissant à l'Annexe "B" seront payés aux salariés à partir des dates y spécifiées. Cette Annexe "B" fait partie intégrante de la présente convention collective.

16.02 Transfert temporaire

Tout salarié transféré temporairement d'une classification à une autre classification reçoit au moins le taux de sa classification permanente. Si le taux de la classification à laquelle il est assigné pour 75% d'une journée ou plus est plus élevé, il reçoit alors le taux de cette classification à compter du début de son assignation.

16.03 Salarié assigné à deux (2) tâches

Si un salarié est assigné pour plus de 50% de son temps à exécuter les fonctions d'une tâche dont le taux horaire est plus élevé que le taux horaire de la tâche à laquelle il est classifié, celui-ci peut alors demander à la Compagnie de le classifier à la tâche dont le taux horaire est supérieur si telle est la situation. La période sujette à vérification pour établir ladite situation sera celle des douze (12) mois précédant la date de sa demande.

Advenant que la demande du salarié soit justifiée, il reçoit alors le taux de la classification la plus élevée tant et aussi longtemps qu'il sera ainsi assigné de façon régulière à exécuter les fonctions de ces deux (2) tâches.

16.04 Rémunération

a) Tout salarié qui se rapporte au travail commence à être rémunéré pour les heures travaillées à l'intérieur de sa cédule normale de travail à compter du moment où il commence à travailler selon sa cédule normale de travail ou du moment où il se présente à son poste de travail dans le cas de retard de la part du salarié jusqu'à la fin de sa cédule normale de travail. Pour les fins de cet article, l'heure de travail ne sera pas divisible en moins de douze (12) parties.

b) Toutefois, advenant qu'un salarié du département du service assigné à une route établie effectue de façon satisfaisante pour la Compagnie le travail requis par la Compagnie en-deçà de sa journée normale de travail, il peut alors quitter le lieu de travail et il est quand même rémunéré à son taux de salaire normal pour ladite journée normale de travail.

SECTION XVII

JOURS FERIES PAYES

17.01 Enumération

a) Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés:

1. ler janvier
   2 janvier
   Lundi de Pâques
   Fête de la Reine
   24 juin
   ler juillet
   Fête du Travail
   Action de Grâces
   Noël
   Lendemain de Noël
   Anniversaire de naissance du salarié

2. A cause des besoins de la clientèle, le lundi de Pâques peut être remplacé par le Vendredi Saint pour tout ou partie de l'entreprise pour autant que la Compagnie avise le Syndicat par écrit de sa décision au moins trois (3) semaines à l'avance.

b) A la demande du salarié concerné, l'anniversaire de naissance pourra être observé le lundi ou le vendredi suivant la date dudit anniversaire de naissance, de façon toutefois à ne pas nuire aux opérations normales de la Compagnie. Au cas où l'anniversaire de naissance de deux (2) salariés ou plus coïnciderait, la priorité quant au choix sera accordée aux salariés par ordre d'ancienneté.

c) Si un ou plusieurs des jours fériés payés ci-dessus autre que le 1er janvier, le 2 janvier, Noël ou le lendemain de Noël tombent un samedi ou un dimanche, ce jour est respecté le vendredi qui précède ou le lundi qui suit tel que fixé par la Compagnie après entente avec le Syndicat.

d) Si le Lendemain de Noël et le 2 janvier tombent un dimanche, ces jours sont respectés le lundi qui suit.

e) Le fait de reporter l'observance des jours fériés ne doit pas avoir pour conséquence d'obliger la Compagnie à cesser ses opérations pour une période de quatre (4) jours consécutifs. Si une telle éventualité survenait, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront au moins trois (3) semaines avant afin d'établir la date à laquelle un (1) des jours sera reporté.

f) Dans le cas où le service à la clientèle de lavage commercial ou institutionnel requiert que du service soit effectué le lendemain de Noël et le 2 janvier, la Compagnie détermine la composition d'une équipe spéciale qui peut être appelée à travailler à l'occasion de ces journées. Le choix est offert aux salariés de chaque fonction sur une base volontaire par ordre d'ancienneté et à défaut d'un nombre suffisant de salariés, la Compagnie procède alors par assignation par ordre inverse d'ancienneté sauf dans le cas d'un préposé au service à la clientèle. Toutefois, un salarié ne peut être obligé qu'à une seule des deux (2) occasions.

Le salarié qui travaille à l'occasion de cette journée est rémunéré sur la base d'une journée normale de travail mais il a droit en plus à une journée de congé flottant à être prise à un moment choisi par le salarié qui doit cependant en aviser son supérieur immédiat au moins deux (2) semaines avant la date prévue pour la prise du congé.

17.02 Paie d'un jour férié

La paie pour un jour férié payé ou d'un congé flottant en remplacement d'un tel jour est la paie d'une journée normale de travail sauf pour les salariés du service assignés à une route de quatre (4) jours qui sont payés selon les dispositions de l'article 15.05. Dans la computation de la paie pour un tel jour, la Compagnie prend en considération le paiement reçu par le salarié de toutes sources autres que la Compagnie soit la C.E.A.C., la C.S.S.T. ou l'assureur.

17.03 Condition d'éligibilité

Pour avoir droit à la paie de jour férié payé, tout salarié doit:

1. Avoir complété sa période de probation;

2. Avoir travaillé la journée normale de travail précédant et suivant immédiatement le jour où tel jour férié payé est observé

à moins qu'il ne soit absent pour raison majeure. Le salarié aura le fardeau d'établir cette raison.

3. Dans tous les cas, avoir travaillé au moins dix (10) jours au cours du mois qui précède le jour férié payé.

17.04 Jour férié lors des vacances annuelles

Si un jour férié payé est observé en dedans d'une période de vacances annuelles payées d'un salarié, ce dernier recevra compensation pour un jour de paie supplémentaire.

SECTION XVIII

VACANCES ANNUELLES

18.01 Vacances annuelles: durée et paie

a) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, n'a pas complété un (1) an de service continu de la Compagnie, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède dix (10) jours ouvrables. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 4% de ses gains totaux entre la date de son embauchage et la fin de l'année de référence.

b) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété un (1) an mais moins de quatre (4) ans de service continu pour la Compagnie a droit à deux (2) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 4% de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.

c) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété quatre (4) ans mais moins de douze (12) ans de service continu pour la Compagnie a droit à trois (3) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 6% de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.

d) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété douze (12) ans de service continu pour la Compagnie a droit à quatre (4) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 8% de ses gains totaux au cours de l'année de référence.

e) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété vingt-trois (23) ans de service continu pour la Compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de 10% de ses gains totaux au cours de l'année de référence.

18.02 Cédule de vacances

a) La période régulière de vacances se situe entre le 1er mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante. Toutefois, la période principale de vacances se situe entre le 1er juin de l'année courante et le 30 septembre de la même année.

b) La priorité pour le choix des dates de vacances sera accordée aux salariés par ordre d'ancienneté à l'intérieur du département, le tout de façon à ne pas nuire aux opérations normales et sujet aux conditions suivantes:

1. pas plus de deux (2) semaines ne seront accordées durant la période principale sauf avec le consentement de la Compagnie;

2. un salarié qui ne prend aucune semaine de vacances durant la période principale a droit de prendre toutes ses semaines de vacances consécutivement en dehors de la période principale;

3. aucune semaine de vacances ne sera accordée dans la semaine de Noël et dans la semaine du Jour de l'An sauf avec le consentement de la Compagnie.

18.03 Préparation de la cédule

Au plus tard le 15 mars, la Compagnie demande aux salariés leur choix pour leur période de vacances et elle prépare par la suite une cédule de vacances selon les critères prévus à l'article 18.02 et qui doit être affichée au plus tard le 1er avril de chaque année.

18.04 Paie de vacances

a) La paie de vacances annuelles sera remise au salarié, la journée de paie précédant immédiatement son départ pour vacances.

b) Toute absence ou retard sans raison majeure valable du salarié entre la date de la réception de sa paie de vacances et la date de son départ donnera lieu à des mesures disciplinaires très sévères.

18.05 Départ d'un employé

Si un salarié quitte la Compagnie, il aura droit au paiement des vacances qu'il pourra ne pas avoir prises pour l'année précédente, plus le paiement proportionnel des jours de vacances accumulés depuis le 1er mai de l'année courante selon le mode de paiement établi précédemment.

SECTION XIX

CONGES SOCIAUX

19.01 Congé de deuil: famille immédiate

a) 1. Dans le cas de décès du conjoint, d'un enfant habitant encore la maison du salarié, ce salarié aura droit de s'absenter de son travail pendant cinq (5) jours consécutifs de calendrier en autant que le premier de ces cinq (5) jours soit le jour du décès.

2. Pour les fins de cet article, on entend par le mot "conjoint" l'homme et la femme qui:

i) sont mariés et cohabitent; ou

ii) vivent maritalement ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, et sont publiquement représentés comme conjoints, plus particulièrement par une déclaration écrite à la Compagnie;

iii) l'existence d'un (1) conjoint exclut tout autre conjoint.

b) Dans le cas du décès d'un enfant n'habitant plus la maison du salarié, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, ou de la soeur d'un salarié, ce salarié aura le droit de s'absenter de son travail pendant trois (3) jours consécutifs de calendrier en autant que le dernier de ces trois (3) jours soit le jour des funérailles.

c) Si l'un ou plus d'un de ces jours tombent un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré pour chacun desdits jours ouvrables durant lesquels il a été absent, à son taux horaire normal de salaire et pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

19.02 Congé de deuil: famille éloignée

a) Dans le cas du décès des grands-parents, beau-frère, belle-soeur, bru ou gendre d'un salarié, ce salarié a droit de s'absenter de son travail pendant un (1) jour de calendrier, soit le jour des funérailles.

b) Si ce jour tombe un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré pour ce jour où il a été absent à son taux horaire normal de salaire pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

c) S'il le désire, un salarié peut également obtenir un permis d'absence sans solde d'au maximum deux (2) jours de calendrier pour les deux (2) jours précédant immédiatement le jour des funérailles.

19.03 Congé de mariage

Tout salarié a droit de s'absenter de son travail la journée qui précède le jour de son mariage si la cérémonie a lieu le samedi ou la journée du mariage si la cérémonie a lieu un jour ouvrable. Il est rémunéré à son taux horaire normal de salaire pour ce jour si ledit salarié devait normalement travailler ce jour-là et pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

19.04 Congé de naissance

Un salarié dont l'épouse a donné naissance à un enfant a droit de s'absenter de son travail le jour de l'accouchement et le jour où son épouse quitte l'hôpital. Il est rémunéré à son taux normal régulier de salaire s'il devait normalement travailler ces jours-là et pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

19.05 Salarié appelé comme témoin

a) Tout salarié appelé à témoigner devant les tribunaux, dans une cause impliquant la Compagnie, ne perdra pas de salaire pour le temps ainsi passé durant sa journée normale de travail, pour autant qu'il aurait été au travail.

b) Le paragraphe ci-haut mentionné ne s'applique pas dans les cas de relations de travail entre la Compagnie et le Syndicat et à l'intérieur de la procédure de griefs et d'arbitrage sauf si le salarié est cité comme témoin par la Compagnie.

19.06 Juré ou candidat juré

a) Un salarié qui s'absente de son travail pour agir comme membre d'un jury ou candidat juré recevra de la Compagnie une somme équivalente à son taux horaire régulier de salaire, multiplié par le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées au cours de telle absence, moins le montant d'argent dont il bénéficie comme juré ou comme candidat juré.

b) Pour avoir droit au bénéfice prévu à la section ci-haut, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes:

1. avoir complété sa période de probation;

2. avertir son contremaître aussitôt qu'il reçoit sa convocation;

3. fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que membre d'un jury ou en tant que candidat juré;

4. retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs.

19.07 Congé de maternité

a) Chaque salariée enceinte a droit au congé de maternité prévu à l'Ordonnance générale no 17 de la Commission des normes du travail.

b) A son retour, cette salariée peut reprendre la tâche qu'elle occupait avant son départ.

19.08 Scrutin fédéral ou provincial

La Compagnie convient, le jour d'un scrutin fédéral ou provincial, d'accorder à chaque salarié au moins le nombre d'heures fixé par la loi pour voter et elle ne doit faire aucune déduction sur le salaire de cet employé ni lui imposer aucune peine à la suite de son absence durant ces heures.

SECTION XX

ACCIDENTS DE TRAVAIL

20.01 Journée de l'accident de travail

Tout salarié qui, à la suite d'un accident de travail, reçoit un traitement médical le jour de tel accident et ne peut en conséquence revenir au travail, sera payé à son taux horaire normal de salaire pour le reste de sa journée normale de travail.

20.02 Traitements médicaux consécutifs

Si, après son retour au travail, un tel salarié est requis de recevoir de nouveaux traitements médicaux consécutifs audit accident, il ne perd pas de salaire normal pour le temps ainsi passé. Un salarié doit fournir des preuves à cet effet et ne rien recevoir de la Commission de santé et de sécurité du travail du Québec pour cette absence.

20.03 Avances par la Compagnie

Si un salarié est incapable de travailler à la suite d'un accident de travail et que la Compagnie n'entend pas contester la validité ou le bien-fondé de sa réclamation, la Compagnie convient d'avancer au salarié des bénéfices hebdomadaires approximativement égaux à ceux qu'il doit recevoir de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec jusqu'à ce que ce salarié reçoive son premier chèque de compensation. Pour avoir droit à de telles avances, le salarié doit signer la formule de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec et s'engager à rembourser à la Compagnie toutes les sommes ainsi avancées, si nécessaire par déduction à même tout montant dû par la Compagnie au salarié.

20.04 Transport du salarié

Lorsqu'il est nécessaire à la suite d'un accident de travail, la Compagnie doit immédiatement et à ses frais faire transporter le salarié accidenté soit à l'hôpital, soit chez le médecin.

SECTION XXI

SECURITE

21.01 Sécurité

a) La Compagnie reconnaît que son établissement doit être aménagé et entretenu de façon à protéger les salariés contre les risques professionnels et à offrir des conditions de propreté et de salubrité nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés.

b) A cet effet, la Compagnie, le Syndicat et les salariés coopèrent pour la sécurité des salariés qui devront respecter les règles de sécurité établies par la Compagnie, la loi ou les règlements.

21.02 Comité de sécurité

a) La Compagnie et le Syndicat forment un comité de sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

b) Le comité de sécurité doit:

1. veiller à l'observation des règles de sécurité de l'établissement;

2. analyser les causes de tout accident et recommander les moyens à prendre pour en éviter la répétition;

3. étudier tout autre problème de sécurité pertinent.

c) Ce comité doit se rencontrer au moins une (1) fois par mois et, au besoin, dans les cas urgents qui ne peuvent attendre la prochaine rencontre mensuelle.

d) La Compagnie fera parvenir au Syndicat, dans les sept (7) jours suivant la tenue de toute assemblée du comité de sécurité, copie des minutes de ladite assemblée. Dans le cas où la Compagnie, suite à une assemblée du comité de sécurité, aurait à fournir une réponse à celui-ci, elle devra donner sa réponse par écrit dans les sept (7) jours de ladite assemblée et en faire parvenir copie au Syndicat.

21.03 Equipement de sécurité

La Compagnie fournit sans frais à ses salariés tout équipement de sécurité que le comité de sécurité a reconnu comme étant nécessaire pour assurer la sécurité des salariés.

21.04 Sécurité des véhicules

a) Tout salarié doit rapporter promptement, par écrit, à la Compagnie, toutes les défectuosités de son véhicule sur une formule en trois (3) copies qui lui est remise par la Compagnie.

b) La Compagnie doit d'autre part maintenir tous ses véhicules en bon état de fonctionnement et de sécurité selon les dispositions prévues aux règlements du Ministère des Transports.

c) Aucune mesure disciplinaire et aucune perte de salaire normal ne seront subies par le salarié qui refuse de conduire un véhicule défectueux, à moins que son refus ne soit pas justifié. Toutefois, un salarié négligeant de rapporter une défectuosité à son équipement au moment où il le retourne à la Compagnie à la fin de sa journée est alors passible de mesure disciplinaire sévère.

d) Le salarié doit conduire son véhicule en accord avec les instructions reçues de la part de la Compagnie.

e) 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 repose sur les décisions du représentant de la Compagnie qui est qualifié en mécanique.

21.05 Examen médical

a) Si la Compagnie requiert d'un salarié qu'il se soumette à un examen médical durant ses heures normales de travail, cet examen médical sera fait aux frais de la Compagnie et le salarié ne perdra pas de salaire pour le temps consacré à cet examen durant ses heures normales de travail.

b) Si, à la demande de la Compagnie, un salarié est requis de se soumettre à un examen médical chez un médecin choisi par la Compagnie, et ce, en dehors de ses heures normales de travail, il est alors rémunéré au taux horaire applicable pendant le temps requis pour cet examen.

21.06 Equipement de premiers soins

La Compagnie convient de maintenir sur les lieux de travail, l'équipement de premiers soins requis par la loi.

SECTION XXII

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.01 Nouvelles tâches ou modifications: taux de salaire

Dans le cas de nouvelles tâches ou de tâches existantes qui sont substantiellement modifiées à la suite de changements technologiques, la Compagnie avise le Syndicat par écrit dès le début de tel changement et peut établir une période de formation de trente (30) jours civils à compter de la date de tel changement, période pendant laquelle le salarié affecté à une nouvelle tâche est payé au taux de salaire normal de sa dernière tâche.

A la suite de cette période de formation, la Compagnie et le Syndicat tenteront de s'entendre sur les taux de salaire normaux applicables à de telles tâches, en tenant compte de la classification et des taux de salaire normaux établis dans la convention. En cas de désaccord, le salarié ou le Syndicat peuvent recourir aux dispositions du mode de règlement des griefs. Tout accord pris, ou sentence arbitrale rendue est rétroactif à la fin de la période de formation.

22.02 Changements technologiques

a) Advenant que des changements technologiques aient pour effet de faire disparaître la tâche occupée par un salarié de quatre (4) ans ou plus d'ancienneté, la Compagnie convient de tenter de trouver à ce salarié une autre tâche sans perte de salaire à l'intérieur de la Compagnie.

b) Si une telle tâche n'est pas disponible ou que le salarié ainsi affecté ne puisse accomplir une telle tâche, la Compagnie lui permet alors d'occuper une tâche qu'il est capable d'accomplir et dont le salaire se rapproche le plus du salaire de la tâche qu'il occupait antérieurement.

SECTION XXIII

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PREPOSES
AU SERVICE A LA CLIENTELE EXCLUSIVEMENT

23.01 Permis de conduire et cautionnement

a) Chaque salarié a la responsabilité de se procurer et de maintenir en vigueur, à ses frais, le permis de conduire requis des autorités compétentes pour effectuer son travail et ce, sans aucune rémunération de la Compagnie pour ce faire.

b) Si la Compagnie juge à propos de cautionner un salarié, ce salarié devra remplir sur demande les formules nécessaires en dehors de ses heures régulières de travail et la Compagnie se chargera alors d'obtenir et de

maintenir ledit cautionnement aux taux établis, sans aucun déboursé pour ce salarié.

c) Le Syndicat, les salariés et la Compagnie conviennent que si un permis de conduire, de camionnage ou cautionnement d'un ou pour un salarié était(ent) annulé(s) sans qu'il soit possible de le(s) renouveler dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'annulation, ledit salarié pourra être congédié sans recours à la procédure de griefs. De plus, ledit salarié pourra être suspendu, sans solde, durant ladite période de trente (30) jours de calendrier et ce, sans recours à la procédure de grief.

23.02 Possession de permis

a) Avant de quitter l'établissement, le salarié doit vérifier s'il a tous les documents énumérés ci-après en sa possession et faire rapport à la Compagnie de ceux qui sont manquants:

- Enregistrement du véhicule;

- Certificat d'assurance.

b) Suite à un rapport du salarié, la Compagnie doit fournir le document manquant et le salarié peut refuser de partir avec son véhicule sans perte de salaire, si le document manquant ne lui est pas remis.

c) Le salarié doit faire rapport à la Compagnie à la fin de sa journée de travail des documents manquants énumérés ci-haut.

d) Si, à l'occasion du renouvellement des plaques d'immatriculation, il y a un délai entre l'émission de la plaque et de l'enregistrement, le salarié pourra être requis de partir avec son véhicule sans l'enregistrement mais la Compagnie se rend responsable de toute contravention reçue par le salarié à la suite d'une telle situation.

23.03 Assignation ou élimination de routes

Si la Compagnie décide d'effectuer de façon permanente un changement d'assignation de routes parmi les préposés au service à la clientèle, ou d'éliminer une route, elle s'engage à discuter ces changements avec le Syndicat au préalable et de lui faire part des motifs à l'appui de ces changements.

23.04 Absence d'un préposé au service à la clientèle

Au moment où un préposé au service à la clientèle retourne au travail après une absence autorisée en vertu de cette convention, il ne peut être requis de reprendre la journée de travail perdue lors de son absence. A cet effet, la Compagnie chargera une autre personne d'effectuer la journée du salarié absent.

23.05 Test d'aptitude (préposé au service à la clientèle)

Si la Compagnie requiert d'un salarié préposé au service à la clientèle de passer un test d'aptitude, ledit test doit se faire durant ses heures normales de travail et le salarié ne perd pas de salaire pendant ce temps.

23.06 Billets de stationnement

La Compagnie paie les billets reçus par un préposé au service à la clientèle dans l'exécution de ses fonctions aux conditions suivantes:

1. Le salarié rapporte l'avis à la Compagnie dès la fin de la journée afin de permettre de faire les vérifications nécessaires, et,

2. Le salarié s'est conformé aux directives écrites données par la Compagnie dans l'exécution de son travail.

23.07 Faux billet

Un préposé au service à la clientèle exerçant une attention normale et qui reçoit un faux billet d'un client n'est pas responsable d'une telle erreur.

23.08 Chèque sans provision

Un préposé au service à la clientèle n'est pas responsable d'un chèque sans provision reçu d'un client pour autant que la Compagnie l'autorise à recevoir paiement par chèque de la part de ce client. Suite à cette autorisation, si le salarié devait recevoir d'un client un chèque sans provision et le remettre à la Compagnie, celle-ci avisera le salarié par écrit des arrangements faits avec le client en question afin que le chèque soit honoré; dans un tel cas, le préposé au service à la clientèle devra se conformer aux instructions de la Compagnie.

23.09 Péage

La Compagnie paiera aux salariés sur présentation d'une pièce justificative, les montants payés sur chaque autoroute à péage et approuvés par la Compagnie.

23.10 Encaissement

Le salarié est responsable de l'argent de sa collection jusqu'à son retour à la Compagnie et ce, jusqu'au moment où il remet son dépôt à la fin de la journée à une personne responsable désignée par la Compagnie. Si toutefois, au retour du salarié, à la fin de sa journée de travail, il n'y avait pas de responsable pour recevoir la collection, le salarié déposera son argent dans une enveloppe, laquelle sera versée dans le boîte de sécurité de la Compagnie mise à la disposition des salariés dans de tels cas.

23.11 Bonus d'accident

a) Chaque salarié a droit: à un bonus de dix dollars (10,$) par trimestre plus dix dollars (10,$) à la fin de la première année sans accident dont il a été responsable, soit un total de cinquante dollars (50,$) à la fin de la première année; à un bonus de vingt dollars (20,$) par trimestre plus vingt dollars (20,$) à la fin de la deuxième année soit un total de cent dollars (100,$) à la fin de la deuxième année; à un bonus de trente dollars (30,$) par trimestre plus trente dollars (30,$) à la fin de la troisième année, soit un total de cent cinquante dollars (150,$) à la fin de l'année; à un bonus de quarante dollars (40,$) par trimestre plus quarante dollars (40,$) à la fin de la quatrième année, soit un total de deux cents dollars (200,$) à la fin de l'année; à un bonus de cinquante dollars (50,$) par trimestre plus cinquante dollars (50,$) à la fin de la cinquième année et les années subséquentes, soit un montant total de deux cent cinquante dollars (250,$) à la fin de l'année. Cependant, advenant qu'un salarié soit responsable d'un accident à compter de la deuxième année ou subséquemment, ledit bonus retombera à dix dollars (10,$) par trimestre pour l'année en cours et la progression reprendra par la suite. Advenant que le salarié soit responsable d'un accident durant la première année, il est privé de son bonus de dix dollars (10,$) pour le trimestre concerné ainsi que du bonus de dix dollars (10,$) à la fin de l'année. Pour les fins de cet article, l'année représente la période de douze (12) mois à compter du 1er décembre.

b) Chaque compagnie ayant un système de bonus d'accident peut le conserver mais ce système ne doit pas rapporter une somme inférieure à celle prévue au paragraphe précédent.

23.12 Contrats individuels

Aucun contrat, écrit ou verbal, individuel ou collectif, ne doit être fait avec des salariés couverts par cette convention qui serait contraire aux dispositions de ladite convention. Tout contrat individuel existant entre la Compagnie et un salarié demeure en vigueur sauf quant aux dispositions du contrat qui seraient contraires aux dispositions spécifiques de cette convention collective auquel cas lesdites dispositions seront automatiquement modifiées pour les rendre conformes à cette convention collective.

SECTION XXIV

DISPOSITIONS GENERALES

24.01 Informations données par le salarié

a) Chaque salarié a la responsabilité d'informer, par écrit, la Compagnie de son adresse, de son numéro de téléphone et de tout changement relatif, sous peine de perdre tout recours à cause d'un manquement de sa part.

b) Chaque salarié absent doit aviser la Compagnie le plus tôt possible avant le début de sa journée normale de travail et donner la durée approximative de son absence et sa cause. Il doit de plus aviser la Compagnie de son retour au moins la veille dudit retour pour être accepté au travail lors de ladite journée.

24.02 Test polygraphique

La Compagnie ne peut exiger qu'un salarié passe un test polygraphique ou toute autre forme de détecteur de mensonges. Un salarié n'est pas préjudicié à la suite de son refus de se soumettre à un tel test à la demande de la Compagnie.

24.03 Appel téléphonique

Tout représentant de la Compagnie doit s'identifier au moment où il effectue un appel téléphonique à un salarié.

24.04 Langage poli

La Compagnie et les salariés dans leurs relations l'un avec l'autre et avec le public doivent employer un langage poli et décent en tout temps.

24.05 Jour de paie

a) Tous les salariés seront payés par chèque le jeudi de chaque semaine sauf si c'est un jour férié payé alors que les salariés seront payés le vendredi matin. Advenant qu'à cause d'un cas de force majeure il ne soit pas possible de remettre au salarié son chèque de paie ou dans le cas d'une erreur de plus de vingt dollars (20,$) portant sur le montant dû au salarié, la Compagnie lui remet alors une avance équivalant approximativement à sa paie hebdomadaire.

b) Aucune déduction ne sera effectuée sur le chèque de paie d'un salarié sauf les déductions autorisées par cette convention, par la loi,

par le salarié ou pour un montant dû à la Compagnie par le salarié au sujet de sa collection.

24.06 Poinçon

a) Il doit y avoir une horloge à poinçon à la place d'affaires de la Compagnie et chaque salarié doit poinçonner lui-même sa carte aux moments désignés par la Compagnie.

b) La Compagnie n'a pas le droit d'effectuer des changements à la carte de temps d'un salarié sans avoir, au préalable, consulté ce salarié et dans ce cas, le salarié doit initialer les changements s'il y a lieu. Le fait pour un salarié d'apposer ses initiales au bas de sa carte de temps n'abroge pas ses droits et recours.

24.07 Salarié handicapé

a) Si un salarié ayant quatre (4) ans et plus d'ancienneté est reconnu médicalement incapable de continuer à remplir de façon permanente les exigences normales de sa tâche, il peut alors se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans une tâche inférieure en autant que, à la satisfaction de la Compagnie, il possède des qualifications égales audit salarié et qu'il accepte de travailler au taux horaire de cette tâche.

b) Si le salarié rencontre les conditions ci-haut mentionnées, il peut obtenir une période d'adaptation de quinze (15) jours de calendrier, après quoi, la Compagnie peut le mettre à pied si elle n'en est pas satisfaite. Cette décision de la Compagnie est sujette à la procédure de grief.

24.08 Lieu de repas

La Compagnie convient de continuer à fournir des aménagements propres et hygiéniques pour les repas. Dans les cas où il n'y a pas de service de cafétéria servant des repas chauds, la Compagnie s'efforcera de trouver un distributeur qui l'équipera de machines distributrices de breuvages et d'aliments.

24.09 Frais de voyage

Si dans l'exercice de sa fonction, un salarié du secteur du service à la clientèle est appelé à coucher à l'extérieur, la Compagnie lui accorde pour chaque telle occasion:

1. Une prime d'éloignement de douze dollars (12,$);

2. Pour la chambre:

a) une allocation maximum de dix-huit dollars (18,$) par nuit pour un (1) salarié;

b) une allocation maximum de trente dollars (30,$) par nuit pour deux (2) salariés;

3. Pour les repas:

a) un (1) déjeuner: 4,50$

b) un (1) dîner: 5,50$

c) un (1) souper: 6,50$

4. Advenant qu'à cause de circonstances exceptionnelles, un salarié soit incapable de trouver une chambre d'hôtel ou de motel convenable dans les limites fixées ci-haut, il se verra rembourser l'excédent de ce qu'il a dû payer pour ladite chambre.

5. Le tout, à condition que le salarié puisse soumettre des pièces justificatives à cet effet.

24.10 Uniformes (Département du Service)

a) La Compagnie fournit et entretient à ses frais, pour chaque salarié du département du service ayant complété sa période de probation, un (1) uniforme composé des pièces suivantes:

- une (1) casquette (si demandée par le salarié);
- une (1) paire de gants appropriés au travail effectué (si demandée par le salarié);
- deux (2) cravates (le port de la cravate ne sera pas obligatoire entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année);
- deux (2) coupe-vent;
- deux (2) pantalons d'été (aux mesures du salarié);
- six (6) chemises d'été;
- une (1) veste de laine;
- deux (2) pantalons d'hiver (aux mesures du salarié);
- six (6) chemises d'hiver;
- un (1) anorak.

b) Au besoin, les pièces de cet uniforme qui seront usées ou détériorées, seront remplacées par la Compagnie, sans frais pour le salarié qui doit rapporter ladite pièce ainsi usée ou détériorée au moment où le remplacement sera nécessaire, les pièces de l'uniforme devant être remplacées le seront par des pièces neuves.

c) Le salarié doit porter cet uniforme avec soin et attention et de plus, il ne doit pas le porter dans des lieux ainsi que dans des circonstances pouvant porter atteinte à la bonne réputation de la Compagnie.

d) Aucune addition ou altération ne doit être faite audit uniforme sans le consentement d'un représentant de la Compagnie et par une autre personne que celle déterminée par la Compagnie.

24.11 Uniformes (intérieur)

a) La Compagnie fournit à ses autres salariés qui le requièrent, l'uniforme entretenu régulièrement par la Compagnie, sans frais pour le salarié.

b) Une (1) paire de bottes de caoutchouc sera fournie aux salariés de la salle à laver.

24.12 Uniformes (Département du Garage)

La Compagnie fournit à tout salarié du département du garage un anorak, lequel sera remplacé au besoin par la Compagnie; dans ce cas, l'anorak usé ou détérioré devra être rapporté à la Compagnie par le salarié.

Un vêtement semblable est mis à la disposition du salarié qui est assigné à effectuer le plein de gaz naturel ou propane des véhicules-automobiles de la Compagnie.

24.13 Allocation pour outils

Lorsque le mécanicien est requis par la compagnie de posséder ses propres outils, celui-ci a droit de recevoir, une (1) fois par année de calendrier soit au plus tard le 15 janvier, une indemnité équivalente à cent dollars (100,$) pour l'usure et la perte desdits outils. Cette indemnité est réduite proportionnellement au nombre de mois complets non travaillés durant l'année.

24.14 License pour gaz propane ou gaz naturel

Lorsque la Compagnie utilise du gaz propane ou naturel pour ses véhicules-automobiles, le plein devra être effectué par une personne ayant acquis une license à cet effet. Aucun autre salarié ne sera obligé par la Compagnie de faire le plein d'un véhicule-automobile s'il ne possède pas une telle license.

24.15 Roulement de la main-d'oeuvre

La Compagnie fait parvenir au Syndicat au moins une (1) fois à tous les deux (2) mois, une liste du mouvement de la main-d'oeuvre. Cette liste doit signaler la date et les noms des salariés embauchés, rappelés, promus, transférés de façon permanente, rétrogradés, mis à pied, congédiés et ceux qui ont quitté leur emploi volontairement.

24.16 Assurance

La Compagnie convient de se procurer une police d'assurance feu et vol afin que les mécaniciens puissent être indemnisés pour la perte de leurs outils. Les mécaniciens devront toutefois clairement identifier les outils dont ils sont propriétaires.

24.17 Appel urgent et important

Un salarié ne peut être rejoint à son travail que dans le cas d'un appel urgent et important en provenance de l'extérieur. Dans un tel cas, la Compagnie s'efforcera d'acheminer le message au salarié concerné dans les quinze (15) minutes suivant la réception de cet appel.

SECTION XXV

REGIME DE BIEN-ETRE

25.01 Journées de maladie

a) A moins de dispositions contraires, les jours de maladie s'accumulent du 1er décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante et cette période constitue une (1) année pour les fins de cet article. Le cumul desdits jours de maladie ne commence qu'après que le salarié a complété sa période de probation. Aucun cumul ne s'effectue cependant lorsque le salarié est mis à pied ou absent du travail pour un (1) mois complet.

b) Pour les fins de cumul décrit ci-haut, tout salarié ayant complété sa période de probation a droit à un maximum de six (6) jours de maladie payés qui lui sont crédités sur la base d'une demi-journée (1/2) par mois travaillé totalement ou partiellement. De plus, au 1er décembre de chaque année, tout tel salarié reçoit un crédit d'un (1) jour de maladie.

c) Pour utiliser lesdits jours de maladie durant l'année, le salarié doit rencontrer toutes et chacune des conditions suivantes:

1. Souffrir d'une maladie le rendant incapable d'effectuer son travail, laquelle n'est pas un accident ou une maladie industrielle;

2. Rapporter son absence à la Compagnie avant le début de sa journée normale de travail en indiquant la nature de sa maladie et la durée approximative de son absence;

3. Fournir un certificat médical si la Compagnie l'exige dans le cas d'abus.

d) 1. i) Toute journée de maladie non utilisée durant l'année en plus de cinq (5) jours sera remboursée au salarié dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la fin de l'année sur la base de son taux horaire de salaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée de travail (maximum de huit (8) heures) pour chaque journée non utilisée;

ii) Toute journée de maladie non utilisée durant l'année et non remboursée en vertu du paragraphe i) ci-haut est gardée dans la banque du salarié pour être utilisée l'année suivante.

2. Lorsqu'un salarié quitte l'emploi de la Compagnie ou est congédié avant le 1er décembre, il a droit au remboursement de toutes telles journées de maladie accumulées mais non utilisées au moment de son départ sur la base de son taux horaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail, jusqu'à un maximum de huit (8) heures.

e) La rémunération pour une journée de maladie utilisée est calculée sur la base du taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail jusqu'à un maximum de huit (8) heures. Pour les salariés du département du service assignés à une route de quatre (4) jours, ce maximum est de dix (10) heures mais ce montant total que la Compagnie peut être requise de payer selon ces paragraphes d) et e) ne peut excéder cinquante-six (56) heures.

25.02 Assurance-groupe

a) Le régime d'assurance-groupe actuellement en vigueur demeurera en vigueur jusqu'au 31 mai 1987 inclusivement mais il sera modifié à compter du 1er août 1985 afin d'en permettre l'enregistrement auprès de la Commission d'Emploi et d'Assurance-Chômage et la maintenir pendant la durée de la convention collective.

b) 1. La contribution de la Compagnie au paiement des primes pour ledit régime sera de trente-deux dollars (32,$) par mois par salarié couvert par ledit régime pendant la durée de la convention collective.

2. Pour les mois de juin et de juillet 1985, la contribution de la Compagnie au paiement des primes pour ledit régime sera de neuf dollars et soixante quinze cents (9,75$) par mois pour un

POUR LE SYNDICAT	POUR LA COMPAGNIE
Robert Pregoric	Yves Lamirel
Jean-M. Berner	Denis Tremblay

salarié de Classe "A" et de six dollars et douze cents (6,12$) par mois pour un salarié de Classe "B", le tout en plus de la contribution déjà versée.

3. Si, au 1er juin 1986, la prime du régime d'invalidité hebdomadaire est augmentée par les assureurs, ladite augmentation sera absorbée moitié-moitié par la Compagnie et par les salariés couverts par ledit régime.

c) La Compagnie et le Syndicat expriment qu'il est de leur intérêt mutuel que le régime d'assurance administré par le Syndicat le soit de façon à limiter l'augmentation du coût des primes et à permettre le traitement rapide et efficace des réclamations valables et bien fondées. A cet effet, la Compagnie continue à apporter le même soutien administratif à l'adhésion des salariés et au traitement de leurs réclamations.

d) En contrepartie du paiement de la prime prévue au paragraphe b), la Compagnie à le droit de conserver la réduction entière des primes de la Commission d'Emploi d'Assurance-Chômage.

SECTION XXVI

DROITS DE LA DIRECTION

26.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de la Compagnie d'administrer et gérer ses affaires, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, d'embaucher, retraiter, classifier, diriger, promouvoir, rétrograder, transférer et mettre à pied les salariés, de réprimander, suspendre, congédier ou autrement discipliner les salariés, de maintenir l'ordre et la discipline, d'établir, modifier et appliquer les règles et règlements d'usine, de céduler le travail et d'assigner ce travail aux salariés, d'établir et modifier les cédules de travail ou les standards, d'établir les équipes et les heures de travail, d'augmenter et diminuer de façon permanente ou temporaire le nombre de salariés, de décider de l'utilisation des propriétés de l'usine, d'organiser et de surveiller le travail qui doit être exécuté par les salariés, de déterminer le genre d'équipement qui doit être utilisé, de déterminer les méthodes et procédés employés, de déterminer le genre et la qualité de l'exécution du travail par les salariés et de déterminer le travail à être accompli.

Le mot exclusif ne doit pas être interprété comme permettant à la Compagnie de déroger à une obligation qu'elle a prise en vertu d'une disposition spécifique de cette convention.

POUR LE SYNDICAT

Robert Pugsley

Jean-M. Berner

POUR LA COMPAGNIE

Yves Lamoureux

Denis Tremblay

SECTION XXVII

DISPOSITIONS LEGISLATIVES

27.01 Nullité d'une disposition

Toute disposition de cette convention qui est ou devient en contradiction avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, des décrets-lois ou des décrets de tout organisme des gouvernement fédéral, provincial ou municipal ayant juridiction en pareilles affaires, sera automatiquement nulle et sera modifiée pour la rendre conforme. Toutes les autres dispositions de ladite convention demeureront valides.

SECTION XXVIII

ANNEXES

28.01 Les Annexes ainsi que les Lettres d'Entente suivantes font partie intégrante de la convention collective:

- Annexe "A": Classification et définition des tâches
- Annexe "B": Echelle des taux horaires
- Annexe "C": Dispositions particulières aux salariés temporaires
- Lettre d'Entente: Paiement pour le temps des négociations, Opération de la machine à nettoyer et Dispositions applicables aux routes vacantes

SECTION XXIX

DUREE DE LA CONVENTION

29.01 Durée

La présente convention collective entre en vigueur à sa date de signature et elle le demeure jusqu'au 31 mai 1987 inclusivement. En ce qui concerne l'Annexe "B", elle a un effet rétroactif au 1er juin 1985 pour tous les salariés à l'emploi de la Compagnie au 15 juillet 1985, et ce, sur toutes les heures payées entre le 1er juin 1985 et la date de signature de la convention collective. Le paiement de cette rétroactivité sera effectué dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de cette convention.

POUR LE SYNDICAT	POUR LA COMPAGNIE
Robert Grégorio	Yves Lamirel
Jean-M. Berner	Denis Tremblay

29.02 Avis de quatre-vingt-dix (90) jours

Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention collective, chaque partie peut informer l'autre partie, par écrit, qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle convention collective.

29.03 Convention intérimaire

Si un avis est donné, conformément à l'article 29.02 ci-avant, la présente convention est considérée comme convention intérimaire, de la date d'expiration à la date de signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 46 du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention le 24 juillet 1985.

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

Jean-M. Berner
Robert Tardy
Henri Ouzer
Michel Leland
Linda Grouix

LA CORPORATION WORK WEAR DU QUEBEC

JOLICOEUR LIMITEE

HECTOR JOLICOEUR INC.

LAVERDURE INC.

QUEBEC LINGE INDUSTRIEL

POUR LE SYNDICAT

Robert Grégoire
Jean-M. Berner

POUR LA COMPAGNIE

Denis Tremblay

ANNEXE "A"

Les termes employés dans le classement et la définition des tâches qui suivent servent uniquement d'indication et ne sont pas une description exhaustive et limitative des fonctions à accomplir dans une tâche.

DEPARTEMENT	TACHE	DEFINITION
TRIAGE	Trieur(se)-compteur(se)	Salarié attitré au triage et/ou au comptage du linge sale.
	Général	Salarié qui accomplit tout travail général requis à l'intérieur du département.
SALLE DE LAVAGE	Laveur(se)	Salarié préposé à toutes les étapes nécessaires à l'opération et au fonctionnement des machines à laver et/ou à nettoyer.
	Aide-laveur(se)	Salarié préposé notamment au remplissage et/ou au vidage des machines à laver et/ou à nettoyer.
	Opérateur(trice) de machines	Salarié préposé à toutes les étapes nécessaires à l'opération et au fonctionnement de toute machine autre qu'une machine à laver et/ou à nettoyer.
	Général	Salarié qui accomplit tout travail général requis à l'intérieur du département.
PRESSAGE	Presseur(se)	Salarié préposé à toutes les étapes nécessaires à l'opération et au fonctionnement d'un ensemble de pressees.
	Opérateur(trice) de presses	Salarié préposé à toutes les étapes nécessaires à l'opération et au fonctionnement d'une presse à mannequin.
	Général	Salarié qui accomplit tout travail général requis à l'intérieur du département.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

ANNEXE "A" (suite)

DEPARTEMENT	TACHE	DEFINITION
REPARATION ET COUTURE	Opérateur(trice) de machine à coudre	Salarié préposé à toutes les étapes nécessaires à l'opération et au fonctionnement d'une machine à coudre, aux travaux nécessaires à la réparation, aux modifications et aux altérations du linge.
CALANDRES	Général	Salarié qui accomplit tout travail requis à l'intérieur du département.
PLIAGE DU LINGE ET DES UNIFORMES	Général	Salarié qui accomplit tout travail requis à l'intérieur du département.
PREPARATION DES ROUTES	Préposé(e) à la préparation des routes	Salarié accomplissant tout travail nécessaire à la préparation des routes.
GENERAL	Général	Salarié qui accomplit tout travail requis sur les lieux de la Compagnie.
MAGASIN	Magasinier(e)	Salarié qui a la responsabilité du magasin et s'occupe du travail général nécessaire à son bon fonctionnement.
	Assistant(e)-magasinier(e)	Salarié préposé au travail général nécessaire au fonctionnement du magasin.
	Général	Salarié qui accomplit tout travail requis à l'intérieur du département.
SERVICE	Préposé au service à la clientèle	Salarié proposé au travail nécessaire à la cueillette et la livraison chez les clients ainsi qu'au travail général de service à la clientèle.

POUR LA COMPAGNIE

Yves Lauzier

Denis Trembley

POUR LE SYNDICAT

Robert Lacroix

Jean-M. Bernier

ANNEXE "A" (suite)

DEPARTEMENT	TACHE	DEFINITION
SERVICE (suite)	Aide-préposé au service à la clientèle	Salarié qui, de façon générale, aide le préposé au service à la clientèle dans l'exécution de son travail.
	Coordonnateur de service	Salarié dont la fonction consiste à remplacer un préposé au service à la clientèle, à les entraîner à effectuer le travail de service à la clientèle. Il n'a cependant pas pour fonction de discipliner un salarié.
	Chauffeur de tracteur semi-remorque	Salarié préposé à la conduite d'un camion semi-remorque et aux différentes opérations nécessaires à la conduite d'un camion semi-remorque et aux travaux accessoires nécessaires.
RECEPTION ET EXPEDITION	Préposé(e) à la réception et à l'expédition	Salarié qui est préposé aux travaux nécessaires à la réception et à l'expédition des marchandises.
GARAGE	Mécanicien(ne)	Salarié préposé aux travaux de nature mécanique à l'intérieur du département du garage.
	Débosseleur-peintre	Salarié préposé à tous les travaux requis à la carosserie des véhicules de la Compagnie.
	Laveur(se) et préposé(e) au service	Salarié préposé au lavage, au service et à l'entretien général des véhicules de la Compagnie.
BOUILLOIRE	Mécanicien(ne) de machines fixes, 3e classe	Salarié travaillant à l'intérieur du département de la bouilloire et exécutant un travail requérant un certificat de 3e classe.
	Mécanicien(ne) de machines fixes, 4e classe	Salarié travaillant à l'intérieur du département de la bouilloire et exécutant un travail requérant un certificat de 4e classe.
	Mécanicien(ne) de machines fixes, 5e classe	Salarié travaillant à l'intérieur du département de la bouilloire et exécutant un travail requérant un certificat de 5e classe.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

ANNEXE "A" (suite)

DEPARTEMENT	TACHE	DEFINITION
ENTRETIEN	Millwright	Salarié préposé aux fonctions de plombier, machiniste, soudeur, électricien et mécanicien industriel et qui possède les qualifications nécessaires dans ces domaines.
	Préposé(e) à l'entretien	Salarié préposé aux travaux généraux d'entretien.
	Préposé(e) à l'entretien ménager et concierge	Salarié préposé aux travaux généraux d'entretien ménager et de conciergerie.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

ANNEXE "B"

I - ECHELLE DES TAUX DE SALAIRE (sauf QUEBEC LINGE INDUSTRIEL)

DEPARTEMENT	TACHE	01/06/85	01/06/86
TRIAGE	Trieur(se)-compteur(se)	6,85 $	7,10 $
	Général	6,80	7,05
SALLE DE LAVAGE	Laveur(se)	8,19	8,47
	Aide-laveur(se)	7,10	7,35
	Opérateur(trice) de machines	7,20	7,45
	Général	6,85	7,10
PRESSAGE	Presseur(se)	6,80	7,05
	Opérateur(trice) de presses	6,80	7,05
	Général	6,80	7,05
REPARATIONS	Opérateur(trice) de machine à coudre	6,95	7,20
CALANDRES	Général	6,80	7,05
PLIAGE LINGE ET UNIFORMES	Général	6,80	7,05
PREPARATION DES ROUTES	Préposé(e) à la préparation des routes	6,90	7,15
GENERAL	Général	6,80	7,05
MAGASIN	Magasinier(e)	7,10	7,35
	Assistant(e) magasinier(e)	6,80	7,05
	Général	6,80	7,05

POUR LE SYNDICAT

Robert Grégoire

Jean-M. Berner

POUR LA COMPAGNIE

Yves Lamirel

Denis Trembley

Annexe "B" (suite)

DEPARTEMENT	TACHES	01/06/85	01/06/86
SERVICE - INDUSTRIEL	Préposé au service à la clientèle	430,00/sem	445,00/sem
	Aide-préposé au service à la clientèle	382,00/sem	396,00/sem
	Coordonnateur de service	446,00/sem	461,00/sem
	Chauffeur de tracteur semi-remorque	435,00/sem	450,00/sem
SERVICE - LOCATION DE LINGE (Linen Supply)	Préposé au service à la clientèle	430,00/sem	445,00/sem
	Aide-préposé au service à la clientèle	382,00/sem	396,00/sem
	Coordonnateur de service	446,00/sem	461,00/sem
	Chauffeur de tracteur semi-remorque	435,00/sem	450,00/sem
RECEPTION & EXPEDITION	Préposé(e) à la réception et à l'expédition	6,85	7,10
GARAGE	Mécanicien(ne)	10,92	11,31
	Débosseleur-peintre	10,92	11,31
	Laveur(se) et préposé(e) au service	7,90	8,18
BOUILLOIRE	Mécanicien(ne) de machines fixes, 3e classe	10,49	10,86
	Mécanicien(ne) de machines fixes, 4e classe	10,08	10,43
	Mécanicien(ne) de machines fixes, 5e classe	9,13	9,45
ENTRETIEN	Millwright	10,92	11,31
	Préposé(e) à l'entretien	9,13	9,45
	Préposé(e) à l'entretien ménager et concierge	6,80	7,05

POUR LE SYNDICAT

Robert Gregoire

Jean-M. Berner

POUR LA COMPAGNIE

Yves Lamiel

Denis Tremblay

Annexe "B" (suite)

II - ECHELLE DES TAUX DE SALAIRE - QUEBEC LINGE INDUSTRIEL

DEPARTEMENT	TACHE	01/06/85	01/12/85	01/06/86
TRIAGE	Trieur(se)-compteur(se)	6,76 $	6,85 $	7,10 $
	Général	6,71	6,80	7,05
SALLE DE LAVAGE	Laveur(se)	8,06	8,19	8,47
	Aide-laveur(se)	7,01	7,10	7,35
	Opérateur(trice) de machines	7,11	7,20	7,45
	Général	6,76	6,85	7,10
PRESSAGE	Presseur(se)	6,71	6,80	7,05
	Opérateur(trice) de presses	6,71	6,80	7,05
	Général	6,71	6,80	7,05
REPARATIONS	Opérateur(trice) de machine à coudre	6,86	6,95	7,20
CALANDRES	Général	6,71	6,80	7,05
PLIAGE LINGE ET UNIFORMES	Général	6,71	6,80	7,05
PREPARATION DES ROUTES	Préposé(e) à la préparation des routes	6,81	6,90	7,15
GENERAL	Général	6,71	6,80	7,05
MAGASIN	Magasinier(e)	7,01	7,10	7,35
	Assistant(e) magasinier(e)	6,71	6,80	7,05
	Général	6,71	6,80	7,05

POUR LE SYNDICAT

Robert Grégoire

Jean-M. Berner

POUR LA COMPAGNIE

Yves Lamirel

Denis Tremblay

Annexe "B" (suite)

DEPARTEMENT	TACHES	01/06/85	01/12/85	01/06/86
SERVICE - INDUSTRIEL	Préposé au service à la clientèle	423,00/sem	430,00/sem	445,00/sem
	Aide-préposé au service à la clientèle	376,48/sem	382,00/sem	396,00/sem
	Coordonnateur de service	438,00/sem	446,00/sem	461,00/sem
	Chauffeur de tracteur semi-remorque	428,00/sem	435,00/sem	450,00/sem
SERVICE - LOCATION DE LINGE (Linen Supply)	Préposé au service à la clientèle	423,00/sem	430,00/sem	445,00/sem
	Aide-préposé au service à la clientèle	376,48/sem	382,00/sem	396,00/sem
	Coordonnateur de service	438,00/sem	446,00/sem	461,00/sem
	Chauffeur de tracteur semi-remorque	428,00/sem	435,00/sem	450,00/sem
RECEPTION & EXPEDITION	Préposé(e) à la réception et à l'expédition	6,76	6,85	7,10
GARAGE	Mécanicien(ne)	10,75	10,92	11,31
	Débosseleur-peintre	10,75	10,92	11,31
	Laveur(se) et préposé(e) au service	7,78	7,90	8,18
BOUILLOIRE	Mécanicien(ne) de machines fixes, 3e classe	10,33	10,49	10,86
	Mécanicien(ne) de machines fixes, 4e classe	9,92	10,08	10,43
	Mécanicien(ne) de machines fixes, 5e classe	8,99	9,13	9,45
ENTRETIEN	Millwright	10,75	10,92	11,31
	Préposé(e) à l'entretien	8,99	9,13	9,45
	Préposé(e) à l'entretien ménager et concierge	6,71	6,80	7,05

POUR LE SYNDICAT

Robert Grégoire

Jean-M. Berner

POUR LA COMPAGNIE

Yves Lamirl

Denis Tremblay

ANNEXE "B" (suite)

NOTE 1 PRIME DE CHEF DE GROUPE

Les chefs de goupe désignés par la Compagnie ont droit à une prime de trente-cinq cents (0,35$) l'heure en surplus du taux de leur tâche.

NOTE : Taux de salaire des salariés embauchés après la date de signature de la convention:

Pour les 520 premières heures	:	20% de moins que le taux de la tâche.
Pour les 520 heures subséquentes	:	15% de moins que le taux de la tâche.
Pour les 520 heures subséquentes	:	10% de moins que le taux de la tâche.
Pour les 520 heures subséquentes	:	5% de moins que le taux de la tâche.
Après 2080 heures	:	le taux de la t8che.

POUR LE SYNDICAT

Robert Grégoire

Jean-M. Berner

POUR LA COMPAGNIE

Yves Lamoureux

Denis Tremblay

ANNEXE "C"

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX SALARIES TEMPORAIRES

La Compagnie peut embaucher des salariés temporaires pour remplacer des salariés temporairement absents, pour occuper un poste vacant comme mesure intérimaire ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe. L'embauche de tels salariés s'effectue selon les critères suivants:

1. L'embauche de tels salariés ne doit pas se faire à moins que tous les salariés réguliers et disponibles ne travaillent et ne doit pas avoir pour effet d'éviter le rappel de salariés réguliers alors disponibles.

2. Tant qu'un salarié est embauché à titre de salarié temporaire, il est considéré comme un salarié en probation au sens et selon les modalités prévues à l'article 11.02 de la convention.

3. Un salarié temporaire ne devient pas membre du Syndicat mais à compter du moment où il travaille quarante (40) heures dans un (1) mois de calendrier, il doit payer l'équivalent de la cotisation syndicale et la Compagnie doit effectuer la déduction nécessaire sur sa paie.

4. a) La Compagnie tient à jour le nombre d'heures travaillées par chacun des salariés temporaires.

   b) Lorsqu'un poste de salarié régulier devient disponible, un salarié temporaire a priorité sur une personne de l'extérieur dans les limites des critères prévus à l'article 12.01 de la convention.

   c) Si plusieurs salariés temporaires postulent le même poste de salarié régulier devenu disponible, la priorité est accordée au salarié postulant ayant travaillé le plus grand nombre d'heures dans les limites des critères prévus à l'article 12.01 de la convention.

   d) Si le salarié obtient le poste régulier, il est alors soumis à la période de probation prévue à l'article 11.02 de la convention et s'il complète ladite période, sa date d'ancienneté est établie en lui créditant un nombre de

POUR LE SYNDICAT

Robert Gregorio

Jean-M. Berner

POUR LA COMPAGNIE

Yves Hamel

Denis Trembley

ANNEXE "C" (suite)

jours équivalent à son nombre d'heures travaillées comme salarié temporaire divisé par huit (8). Ledit crédit est appliqué à la date de son premier jour travaillé comme salarié régulier.

5. Les dispositions suivantes de la convention collective s'appliquent aux salariés temporaires:

- Les sections I, II, III, IV et V;
- Les articles 6.04, 6.06, 6.07 et 6.08;
- Les articles 7.09 et 7.10;
- Les sections VIII, IX et X;
- Les articles 14.01, 14.03, 14.04, 14.06, 14.07, 14.09;
- Les articles 15.01 à 15.06 inclusivement;
- Les sections XX, XXI et XXIII;
- Les articles 24.01 à 24.06 inclusivement, 24.08, 24.09, 24.11, 24.12, 24.14, 24.15 et 24.17;
- Les sections XXVI, XXVII et XXIX.

6. Les taux de salaire des salariés temporaires sont les suivants:

Pour les 520 premières heures	:	20% de moins que le taux de la tâche.
Pour les 520 heures subséquentes	:	15% de moins que le taux de la tâche.
Pour les 520 heures subséquentes	:	10% de moins que le taux de la tâche.
Par la suite	:	5% de moins que le taux de la tâche.

Une allocation supplémentaire de dix pour cent (10%) est ajoutée aux gains hebdomadaires du salarié à temps partiel et cette allocation représente le paiement complet par la Compagnie à ces salariés de tous les bénéfices marginaux, y compris la paie de vacances, les jours fériés payés y compris la Fête Nationale et les congés sociaux.

POUR LE SYNDICAT	POUR LA COMPAGNIE
Robert Grégoire	Yves Lamirel
Jean-M. Berner	Denis Tremblay
_____	_____
_____	_____

LETTRE D'ENTENTE

Entre:

LA CORPORATION WORK WEAR DU QUEBEC
JOLICOEUR LIMITEE
HECTOR JOLICOEUR INC.
LAVERDURE INC.
QUEBEC LINGE INDUSTRIEL

Et:

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

1. PAIEMENT POUR LE TEMPS DES NEGOCIATIONS

La Compagnie convient de payer ses salariés membres du comité de négociation du Syndicat à leur taux horaire régulier de salaire pour le temps consacré aux négociations en vue du renouvellement de la convention collective expirée le 31 mai 1985.

2. OPERATION DE LA MACHINE A NETTOYER

Le salarié laveur affecté à l'opération de la machine à nettoyer a droit à une prime de quinze cents (0,15$) l'heure pendant qu'il effectue l'opération de ladite machine.

3. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ROUTES VACANTES

Nonobstant les dispositions de la section XII de la présente convention collective, les parties aux présentes conviennent que dans le cas de toute route déjà existante devenant et déclarée vacante par la Compagnie ou de toute nouvelle route déclarée vacante par la Compagnie, la procédure suivante est suivie:

1. Une telle route vacante est annoncée par un avis affiché au tableau bien à la vue afin d'aviser les salariés intéressés à postuler ladite route;

2. L'avis officiel doit être affiché durant trois (3) jours ouvrables et comporter un espace permettant aux salariés intéressés d'y inscrire leur nom et décrire les qualifications requises;

POUR LE SYNDICAT

Robert Grégoire

Jean-M. Berner

POUR LA COMPAGNIE

Yves Lamoureux

Denis Tremblay

3. Le salarié qui pose sa candidature doit posséder les qualifications requises;

4. Une fois les candidatures reçues par la Compagnie, celle-ci doit faire son choix en tenant compte des dispositions de l'article 12.01 de la présente convention collective;

5. La Compagnie avise le Syndicat et les candidats de sa décision;

6. Une fois la décision de la compagnie connue, le Syndicat peut faire les représentations qu'il juge nécessaires à ce sujet et telles représentations seront étudiées par la Compagnie. Si le Syndicat et la Compagnie ne peuvent en venir à une entente, un grief peut alors être déposé dans la mesure et de la façon prévue à la convention collective;

7. Le candidat ayant obtenu une route vacante ne pourra d'autre part se porter candidat pour une autre route vacante pour une période d'un (1) an suivant la date à laquelle sa candidature a été retenue;

8. La route laissée libre par la permutation d'un salarié d'une route à une autre par suite de la procédure ci-haut mentionnée, sera comblée à la discrétion de la Compagnie;

9. La Compagnie ne retardera pas l'affichage d'une route pour tomber durant la période du 1er juin au 1er septembre. Une route ne sera pas laissée vacante et aucun transfert ne sera effectué pour la combler durant la période du 1er juin au 30 septembre.

SIGNE A MONTREAL, ce 24ème jour de juillet 1985.

POUR LE SYNDICAT	POUR LA COMPAGNIE
Jean-M. Bernier	Corporation Work Wear du Québec
Robert Tardif	Jolicoeur Limitée
Henri Berger	Hector Jolicoeur Inc.
Michel Leblanc	Laverdure Inc.
Linda Gravel	Québec Linge Industriel

POUR LE SYNDICAT	POUR LA COMPAGNIE
Robert Grégoire	
Jean-M. Bernier	

LETTRE D'ENTENTE

Entre:

LA CORPORATION WORK WEAR DU QUEBEC
JOLICOEUR LIMITEE
HECTOR JOLICOEUR INC.
LAVERDURE INC.
QUEBEC LINGE INDUSTRIEL

Et:

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

Considérant qu'un règlement satisfaisant aux parties est intervenu, la Compagnie s'engage à ne prendre aucune mesure disciplinaire contre un salarié par suite de l'exercice par lui d'un moyen de pression non contraire aux lois durant la période s'étant écoulée entre le 11 juillet 1985 et le 16 juillet 1985. Toute mesure disciplinaire relative à ces mêmes actes posés durant la même période ayant déjà été prises au moment de la signature de cette ente sera également retirée.

SIGNE A MONTREAL, ce 9/eme jour de juillet 1985.

POUR LE SYNDICAT

Jean-M. Bernier

Robert Tardif

Henri Ouellet

Michel Lalonde

Linda Grouly

POUR LA COMPAGNIE

Corporation Work Wear du Québec

Jolicoeur Limitée

Hector Jolicoeur Inc.

Laverdure Inc.

Québec Linge Industriel

-5 SEP 1985

POUR LE SYNDICAT

Robert Pierrio

Jean-M. Bernier

POUR LA COMPAGNIE

Denis Tremblay

19467-01

LETTRE D'ENTENTE

entre

JOLICOEUR LIMITEE

et

'85 NOV -5 12:46

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

SUJET: Amendement des annexes A et B de la convention pour le département de Service, nouvelles tâches.

Nonobstant les dispositions de l'annexe A de la convention collective présentement en vigueur, les parties aux présentes conviennent d'ajouter deux nouvelles tâches au département de Service qui se nomment et se définissent comme suit:

ANNEXE A

Département	Tâche	Définition
Service	Aide de route	Salaire qui de façon permanente apprend les territoires des routes de la compagnie pour occasionnellement prendre charge de façon temporaire du service à la clientèle d'une route.
	Apprenti aide de route	Salaire qui aide en permanence sur une route de gros et à l'occasion remplacer un "aide de route".

ANNEXE B

Département	Tâche	01/06/85 - 01/06/86
Service	Aide de route	$384.00/sem. - $396.00/sem.
	Apprenti aide de route	$334.00/sem. - $346.00/sem.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à sa date de signature et elle le demeure jusqu'au 31 mai 1987 inclusivement. Elle a aussi un effet rétroactif au 1er juin 1985.

SIGNEE A MONTREAL, ce 31e jour du mois d'octobre 1985.

POUR LE SYNDICAT

Robert Grégorio

Jean-M. Berner

POUR LA COMPAGNIE

Yves Lamirl

Denis Tremblay

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail

5181-3

Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépot le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

Certificat no:87-02106

Déposant: Employeur
Accréditation:M-19123-007

	Signature	Dépot		Du	Au	Nb
DATE:	87/03/23	87/03/31	DUREE:			Sal:

EMPLOYEUR	ASSOCIATION
nector jolicoeur inc. 2424 rue des carrieres, montréal, que. h2g 1x7	union des employés du transport local et industries diverses, loc. 931 (affiliée à l'i.b.t.) 5050, rue de sorel, suite 12, montréal, que. h4p 1g5

Municipalité: 65260

Activité: 8740

Affiliation: F.T.Q.

Signature

Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est,rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723

Denis Plante
Claude Caron
Régis Ouellet

seront celles apparaissant à la convention collective signée en date du 24 juillet 1985 entre l'Union et un groupe d'employeurs dont la Compagnie, Hector Jolicoeur Inc.;

M-19123-07
87-02106

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

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

(ci-après appelée "l'Union")

et

HECTOR JOLICOEUR INC.
2424 rue des Carrières
Montréal, Québec

établissements visés:

- Entrepôt de St-Hyacinthe
  3285 boul. Laurier
  Ste-Rosalie, Québec

- Entrepôt de Victoriaville
  57, rue Girouard
  Arthabaska, Québec

- Entrepôt de Lafontaine
  2132-A boul. Labelle,
  Lafontaine, Québec

(ci-après appelée "la Compagnie")

ATTENDU QUE les employés de la Compagnie sont répartis entre deux (2) établissements situés l'un à Ste-Rosalie et l'autre à Arthabaska;

ATTENDU QUE les employés de la Compagnie à l'établissement situé à Ste-Rosalie ont exprimé unanimement le désir de quitter le groupe actuel pour se joindre au groupe d'employés de la Compagnie couvert par l'accréditation portant le numéro de dossier M-19123-07;

ATTENDU QUE la Compagnie ne s'objecte pas à cette modification;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. A compter du 30 mars 1987, les conditions de travail applicables aux employés suivants:

   Denis Plante
   Claude Caron
   Régis Ouellet

   seront celles apparaissant à la convention collective signée en date du 24 juillet 1985 entre l'Union et un groupe d'employeurs dont la Compagnie, Hector Jolicoeur Inc.;

2. A compter du 30 mars 1987, l'Union et les employés dont les noms apparaissent au paragraphe 1 ci-haut conviennent que les conditions de travail apparaissant à la convention collective signée en date du 11 décembre 1985 ne s'appliqueront plus à ces employés ni à l'établissement de la Compagnie situé au 3285 boulevard Laurier, Ste-Rosalie, Québec;

3. Une requête conjointe sera déposée au bureau du commissaire général du travail de façon à faire confirmer la présente entente et à inclure le groupe d'employés de l'établissement de Ste-Rosalie au certificat d'accréditation émis pour représenter les employés de la Compagnie à l'établissement situé au 2424 rue Des Carrières à Montréal ainsi qu'à l'établissement situé au 2132-A boul. Labelle à Lafontaine, Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 23 eme jour de mars 1987.

HECTOR JULI COBAR INC.

Jean-M. Bernier

Jacques Chalette