

NOM

NO

05477-5

C.A.E. 5070 NO CONV. 54775
AFFIL. 11 NB EMPL. 5
EMP. COUV. 7 ET. GEOG. 6546 63
PERS. VIS. 0 NO. ACC. M15385003

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> tiers convention <input checked="" type="checkbox"/> Rénouveaulement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		15-15385-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis per la convention collective
80-10-01		80-10-07		80-10-01	82-04-30	15

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés du transport local et industries div. loc. 931 All.: M. Pierre Deschamps 2050 rue DeSorel, suite 12 Montréal H4G 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Clarke Transport Canada Inc (Clare Terminal) 1195 boul. Hochester Ouest Montréal H4G 1E4

Unité de négociation

St. viné: 7000 rue Pallan, Montréal

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

Région	04-06	Activité	5010 (7)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) 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 est: Clarke Transportation Canada Ltd (Clare Terminal). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Signature: *Yves Tremblay* Date: 81-01-06

Pour renseignements: 425, St-Anable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 255, av. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 872-4367

05477-5

06-06
5070(7)

15385-03
5

'80 OCT -7 13 20

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: L'UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931
Affiliée à la I.B.T.

Ci-après appelée "LE SYNDICAT"

ET: CLARKE TRANSPORT CANADA INC.
(CLARE TERMINAL)

Ci-après appelée "LA COMPAGNIE"

LES PRESENTES FONT FOI QUE:

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

ARTICLE 1 - 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 employés et le Syndicat conviennent de collaborer pleinement, individuellement et collectivement à la réalisation des dits buts.
- 1.03 Droits de Direction
- a) Le Syndicat reconnaît que c'est la responsabilité et le droit 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 de l'entrepôt, de cédule 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, 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.
 - b) Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie doit se conformer aux dispositions de la présente Convention.
 - c) Ledit Article 1.03 a) pourra être sujet à la procédure de grief établie à l'Article 8.

ARTICLE 2 - 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 Texte légal: Il est convenu que le texte officiel pour fin d'interprétation de la présente Convention est le texte français.
- 2.05 Définition du mot "salarié": Les mots: salarié, employé, salarié régulier, employé régulier signifient dans cette Convention Collective tout salarié, présent ou futur, ayant complété sa période de probation.
- 2.06 Le salarié vérificateur, opérateur et/ou manutentionnaire (V.O.M.) est un salarié qui possède les qualifications pour vérifier et manutentionner la marchandise et opérer un équipement motorisé. Ledit salarié peut exercer simultanément deux(2) de ces fonctions et son assignation sera faite en tenant compte du principe d'ancienneté.
- 2.07 Service continu: signifie la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à la compagnie par la convention collective, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation de la convention collective.

ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 3.01 a) La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'un employé quant à son embauchage, salaire, durée ou conditions de travail, à cause de sa race, couleur, religion, origine ethnique, langue française ou anglaise, âge ou sexe. Les parties conviennent de plus qu'il n'y aura aucune restriction, ségrégation de quelque manière que ce soit à l'égard d'un employé dans le but de le priver de possibilités d'emploi à cause de sa race, couleur, religion, origine ethnique, langue française ou anglaise, âge ou sexe.
- b) La Compagnie et le Syndicat s'engagent à ne discriminer contre aucun employé à cause de son adhésion ou sa non-adhésion au Syndicat ou à cause de sa participation ou sa non-participation à toute activité légale du Syndicat en vertu des dispositions de la présente Convention Collective de travail.

3.02

Aliénation ou transfert d'entreprise

- a) L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucun certificat, ni la présente Convention Collective, ni toute autre procédure en vue de l'obtention d'un certificat, de la conclusion ou de l'exécution de la Convention Collective actuelle. Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel Employeur est lié par le certificat comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieux et place de l'Employeur précédent.
- b) La Compagnie consent à aviser le Syndicat de la vente de son entreprise ou de tout changement dans le contrôle de ladite entreprise quinze (15) jours après que la vente soit complétée, le tout sans préjudice à tout autre recours du Syndicat.
- c) Dans le cas de déménagement du Siège Social, déménagement et/ou addition de places d'affaires, la Compagnie convient d'aviser le Syndicat de cette situation dans les quinze (15) jours qui précèdent le déménagement ou l'addition.
- d) Les dispositions de la présente clause sont totalement sans préjudice à tous autres droits et recours que le Syndicat peut ou pourrait avoir, soit sous les dispositions de la présente Convention ou sous toutes autres lois applicables.

ARTICLE 4 - 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, ralentissement de travail, grève sur le tas, arrêt ou suspension de travail en tout ou en partie.
- 4.03 Ligne de piquetage: Ne sera pas considéré violation de cette Convention, ni motif de congédiement ou de mesures disciplinaires le fait pour un employé de refuser de traverser une ligne de piquetage légale.

ARTICLE 5 - 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 Bureau du Commissaire Général du Travail en date du 8 mai 1978.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE ET COTISATIONS SYNDICALES

- 6.01 Appartenance obligatoire: Tout salarié actuel, nouveau, réengagé ou autre salarié couvert par cette Convention, doit comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat dès qu'il a complété trente (30) jours de calendrier successifs à l'emploi de la Compagnie.
- 6.02 Autorisation par le salarié:
- a) Dès le trente et unième (31ème) jour de calendrier suivant sa première journée effectivement travaillée, la Compagnie doit faire signer à tout salarié nouveau ou réengagé une carte de membre autorisant la Compagnie à effectuer les déductions de son salaire selon les dispositions de cet Article. 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 des dites déductions et celles-ci doivent être remises au Syndicat dans les délais prévus à l'Article 6.07.
- 6.03 Déduction hebdomadaire: La Compagnie déduit hebdomadairement de la paie de chaque salarié couvert par la présente Convention les montants autorisés par la constitution et les règlements locaux en paiement des cotisations syndicales et des droits d'entrée.
- 6.04 Déduction des frais d'initiation: La déduction des frais d'initiation sera faite en deux (2) parties égales à partir du moment où le salarié a complété trente (30) jours de calendrier successifs à l'emploi de la Compagnie. Le Syndicat indiquera par écrit à la Compagnie la façon dont cette déduction doit être faite.
- 6.05 Montant de la déduction:
- a) Le Syndicat doit aviser, par écrit, la Compagnie du montant qui doit être déduit. Le Syndicat peut requérir la Compagnie de modifier le montant de la déduction mais dans un tel cas, le Syndicat doit aviser la Compagnie par écrit du montant à déduire au moins trois (3) semaines avant la date d'entrée en vigueur du changement.
 - b) Le montant devant être déduit est égal au montant de la contribution mensuelle déterminée par l'Union, à raison de quatre (4) paiements par mois, i.e. le montant mensuel divisé en quatre (4) semaines.

6.06

Déduction pour un mois complet:

- a) La Compagnie doit s'assurer que les déductions syndicales sont faites pour un (1) mois complet même dans le cas où un salarié quitte l'emploi de la Compagnie avant la fin du mois.
- b) Dans le cas d'un salarié qui a travaillé un jour ou plus dans un mois, la Compagnie doit déduire et remettre l'équivalent du mois complet.

6.07

Remise au Syndicat:

- a) A chaque mois, la Compagnie doit remettre au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15ème) jour de calendrier du mois suivant un chèque représentant les montants ainsi déduits accompagné d'une liste mentionnant le nom des salariés, le montant déduit et les items pour lesquels les dits montants ont été déduits. Les formules de mécanographie sont cependant acceptées par le Syndicat.

6.08

Déduction pour un salarié absent:

- a) La déduction des contributions syndicales d'un salarié absent pour raison de maladie sera faite à partir de la première paie de ce salarié suivant son retour au travail. Cependant, si le salarié quitte l'emploi de la Compagnie avant d'avoir remboursé tous ses arrérages, la Compagnie déduit le solde de sa dernière paie.
- 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.

6.09

Défaut de la Compagnie: Si la Compagnie fait défaut de se conformer de façon régulière aux dispositions de cet Article, tout montant d'argent dû au Syndicat portera intérêt au taux courant à compter du quinzième (15ème) 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.

Dans ce cas, cependant, le Syndicat devra donner un avis écrit d'au moins sept (7) jours de calendrier à la Compagnie, par poste recommandé, avant d'utiliser cette procédure de collection.

- 6.10 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.
- 6.11 Indemnisation de la Compagnie: Le Syndicat indemnifiera 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).

ARTICLE 7 - ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Capitaine d'atelier:

- a) La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer un capitaine d'atelier pour représenter les employés. Dans certains cas, s'il le juge nécessaire, le Syndicat peut nommer un ou plusieurs assistants dont le rôle sera de remplacer le capitaine lorsque celui-ci est absent.
- b) Si la Compagnie a plus d'un terminal où un groupe important d'employés se rapportent régulièrement, le Syndicat peut nommer un capitaine par terminal. Le Syndicat informera l'Employeur, par lettre recommandée, du nom du capitaine d'atelier et de son assistant ainsi que de tout changement subséquent qui pourrait être fait en indiquant le nom du ou des remplaçants.
- c) Il est convenu que les fonctions du capitaine d'atelier ne doivent en aucun cas entrer en conflit avec ses responsabilités en tant qu'employé vis-à-vis son Employeur et l'on exigera de lui la même quantité et qualité de travail que celles des autres employés lorsque non en fonction comme capitaine d'atelier.
- d) Les capitaines d'atelier sont considérés comme étant les employés les plus anciens seulement dans les cas suivants: mise à pied, rappel au travail, assignation au début de la journée régulière de travail pour les véhicules motorisés, à l'exclusion du travail supplémentaire débuté après la journée régulière de travail, du samedi, du dimanche et jours fériés.
- e) La Compagnie ne sera pas tenue de reconnaître comme capitaine d'atelier tout employé de moins d'un (1) an continu de service avec la Compagnie ou dont il n'a pas été avisé par écrit de la nomination par le Syndicat.

7.02

- a) Autorité du capitaine d'atelier: L'autorité du capitaine d'atelier est limitée et n'excède pas l'exercice des fonctions et activités suivantes:
1. La fonction principale du capitaine d'atelier est de voir à l'application de la Convention Collective de travail. Ceci comprend les enquêtes et la présentation des griefs, discussion de ceux-ci soit verbale ou écrite, vérification des cartes de temps et des dossiers des employés se rapportant à la discipline s'il y a grief.
 2. La transmission de messages ou informations autorisés par l'agent d'affaires pourvu que tels messages ou informations aient été condensés par écrit ou qu'ils soient du domaine de la routine. Tels messages ou informations ne doivent pas impliquer d'arrêt de travail, de ralentissement, refus de manipuler de la marchandise, ni aucune autre ingérence dans le commerce ou l'entreprise de l'Employeur.
 3. Le capitaine d'atelier impliqué dans la discussion d'un grief selon la procédure de grief ou convoqué par la Compagnie dans l'exercice de ses fonctions comme capitaine d'atelier sera payé pour toutes les heures à son taux régulier de salaire. Si d'autres rencontres sont nécessaires entre la Compagnie et le capitaine d'atelier, ceux-ci établiront ensemble les modalités de ces rencontres. Le temps passé à la discussion d'un grief tel que prévu au présent paragraphe sera inclus dans le calcul de la journée régulière de travail, s'il se situe au début ou durant ladite journée régulière.
- b) Il est entendu qu'un capitaine d'atelier ne peut présenter un grief sous prétexte qu'une pièce de travail ne lui a pas été confiée pendant l'exercice de ses fonctions comme capitaine d'atelier.
- c) Les capitaines d'atelier n'ont aucune autorité pour décréter une grève, ni aucune autre action causant une interruption dans le commerce ou l'entreprise de l'Employeur. La Compagnie a autorité pour imposer des mesures disciplinaires appropriées, y compris le congédiement dans l'éventualité où un capitaine d'atelier déclencherait une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail.
- d) Plus particulièrement, mais sans restreindre la généralité de ce qui précède, tout acte ou geste de la part d'un capitaine d'atelier, en dehors de ses fonctions, ne doit en aucun temps impliquer ou lier le Syndicat.

7.03

Absence pour affaires syndicales:

- a) Les délégués et les officiers du Syndicat peuvent, à leurs propres frais et jusqu'à concurrence de deux (2) par atelier syndical, s'absenter de leur travail pour assister aux assemblées du Syndicat pourvu que, dans une période minimum de sept (7) jours, un avis écrit ait été envoyé par le Syndicat à la Compagnie, l'informant de ladite absence afin de lui permettre de faire les ajustements nécessaires dans ses cédules. Le nombre maximum de jours de congé permis en vertu de cette clause ne devra pas dépasser sept (7) jours consécutifs. Cependant, durant la période de négociations pour le renouvellement de cette Convention, il est convenu, qu'après que l'avis original de sept (7) jours aura été donné à la Compagnie, le Syndicat peut, si nécessaire, envoyer un avis pour une période moindre pour les employés membres du comité de négociation, en autant que cet avis soit d'au moins quarante-huit (48) heures.
- b) Dans l'éventualité où le Syndicat désire les services d'un de ses membres pour en faire un agent d'affaires, l'employé choisi aura droit à un permis d'absence sans solde qui se terminera avec la fin de son service au Syndicat et il conservera les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.
- c) Le capitaine et/ou son assistant pourront s'absenter de leur travail et ce jusqu'à concurrence de deux (2) employés par atelier syndical pour assister à des cours d'éducation. La période d'absence sera prise sans solde. Le syndicat informera la compagnie par écrit deux (2) semaines avant la date desdits cours. Ces absences n'excéderont pas deux jours par année pour chaque participant au cours.

7.04

Tableau d'affichage:

- a) La Compagnie installera dans la salle d'attente des employés un tableau réservé à l'usage du Syndicat.
- b) Le Syndicat peut afficher des avis relatifs à ses activités sur le tableau d'affichage après qu'ils auront été approuvés par écrit par l'agent d'affaires.

7.05

Accès de l'agent d'affaires: Tout représentant permanent de l'Union aura la permission de pénétrer sur les lieux de la Compagnie en autant qu'il ne dérange pas les opérations normales. Tel agent d'affaires doit avertir l'Employeur ou son délégué de sa présence.

7.06

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.

7.07

La Compagnie ne devra pas être obligée d'accorder des permis d'absence autres que ceux prévus dans le présent contrat et son refus d'accorder les dits permis d'absences subséquentes ne devra pas être sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 8.01 Toute différence d'interprétation ou violation de l'une quelconque des stipulations ou autres conditions de travail de cette Convention par la Compagnie ou par tout employé couvert par cette Convention pourra être considérée comme un grief, à la condition que ledit grief soit soumis par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits ou de la décision.
- 8.02 Dans le cas où un grief n'est pas présenté dans les délais prévus au paragraphe précédent sous prétexte de la non-connaissance des faits, la preuve en incombera à l'employé de démontrer qu'il ne pouvait prendre connaissance des dits faits.
- 8.03 Lorsqu'un grief est présenté, il doit décrire la nature du dit grief, sans nécessairement spécifier la ou les clauses qui ont été violées.
- 8.04 Il est entendu que tout employé aura droit d'exiger la présence de son capitaine d'atelier lorsqu'il sera requis de se présenter devant son Employeur pour des raisons d'ordre disciplinaire.
- 8.05 Un employé qui se croit injustement congédié doit soumettre son grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision de la Compagnie.
- 8.06 Première étape: Le ou les employés concernés et le capitaine d'atelier soumettent le grief par écrit au chef de service ou au supérieur immédiat dont la réponse écrite doit être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables. Copie de ladite réponse doit être remise au plaignant, au Syndicat et au capitaine d'atelier.
- 8.07 Deuxième étape: A défaut d'une réponse satisfaisante, le grief peut être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties dans les vingt et un (21) jours de calendrier en faisant parvenir un avis de référence à l'arbitrage, sans nécessairement spécifier le nom d'un arbitre. On convient que seuls les circonstances et les faits contenus dans la version écrite originale du grief et ceux contenus dans la réponse écrite de la Compagnie doivent être soumis pour considération à l'arbitrage.
- 8.08 La procédure telle que décrite ci-haut est de rigueur. Si l'une ou l'autre des parties fait défaut de s'y conformer, elle est déchue de ses droits à moins qu'une entente écrite ne soit intervenue entre les parties.
- 8.09 Chacune des parties transmettra à l'autre le choix de ses arbitres. Les dits arbitres doivent être neutres. Les parties feront connaître leur choix dans les quinze (15) jours de la référence à l'arbitrage.

- 8.10 Advenant le cas où un arbitre est rayé avec le consentement des parties, un autre sera nommé avec le consentement de l'autre partie. Advenant le cas de mésentente sur le choix d'un arbitre pour remplacer l'arbitre ainsi rayé, l'une ou l'autre des parties peut avoir recours au Ministère du Travail pour qu'un arbitre soit nommé.
- 8.11 Arbitre: Le grief sera entendu par un seul arbitre choisi parmi les noms convenus entre les parties dans une lettre d'entente. Il est entendu que ledit arbitre doit être du Montréal-Métropolitain.
- 8.12 L'arbitre ainsi désigné et les parties doivent être en mesure de procéder dans les trente (30) jours suivant la nomination de l'arbitre, sans quoi l'Union ou la compagnie peut procéder à un autre choix d'arbitre, à moins d'entente mutuelle entre les parties aux présentes.
- 8.13 Si l'arbitre choisi n'est pas disponible et si les parties aux présentes ne s'entendent pas sur la nomination d'un autre arbitre, la partie qui formule le grief doit demander au Ministère du Travail d'en nommer un.
- 8.14 L'arbitre qui a entendu le grief doit obligatoirement rendre et faire parvenir sa décision aux parties dans les trente (30) jours suivant la dernière audition.
- 8.15 Les parties assument leurs propres frais et dépenses ainsi que les frais et dépenses de leurs représentants et témoins, mais les frais de l'arbitre sont assumés par la partie perdante. Cependant, si pendant la durée de cette Convention le Gouvernement Provincial ou Fédéral consentait à absorber les honoraires et/ou frais d'un arbitre, il est mutuellement entendu que tels paiements seraient demandés au Gouvernement.
- 8.16 Lorsqu'une décision arbitrale comporte un remboursement à l'employé, ce dernier doit être fait lors de la paie qui suit la réception de la décision.
- 8.17 Décision finale de l'arbitre: La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie les parties. Cependant, l'arbitre, pour rendre une décision, est soumis aux dispositions de la présente Convention et n'a aucun droit d'amender, changer, modifier ou ajouter toute clause ou article à la présente Convention ou rendre toute décision contradictoire ou incompatible avec ses dispositions ou d'accorder des dommages-intérêts non spécifiquement prévus par cette Convention.
- 8.18 Le Syndicat et/ou la Compagnie doivent avoir le droit d'exercer tous les recours que la Convention Collective de travail actuelle accorde à chacun des employés et/ou Compagnie qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créances de l'intéressé soit au Syndicat, soit à la Compagnie.

- 8.19 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.
- 8.20 a) Dans les cas de congédiement, l'arbitre aura le droit d'annuler ledit congédiement ou le réduire à une suspension s'il juge que le congédiement a été trop sévère. Dans les cas de suspension, l'arbitre aura le droit, s'il juge que la durée de la suspension a été trop sévère, de la réduire ou de l'annuler.
- b) Toutefois, lorsque la Convention Collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, le tribunal d'arbitrage ne peut que confirmer ou casser la décision de l'Employeur, ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la Convention Collective.

ARTICLE 9 - 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 du dit 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: 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. Seule une mesure disciplinaire écrite peut être invoquée contre un salarié dans un arbitrage.
- 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: Toute mesure disciplinaire sera considérée comme inexistante après douze (12) mois de sa date d'émission.

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 des dits 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 l'Article 8.

9.08 Lorsqu'un salarié est l'objet d'une mesure disciplinaire, mesure administrative, congédiement disciplinaire ou administratif, le syndicat peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

ARTICLE 10 - CONTREMAÎTRES

10.01 Travail des contremaîtres:

- a) Un contremaître 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. Pour corriger les opérations défectueuses.
- b) L'application du paragraphe qui précède ne doit pas avoir pour effet de permettre à un contremaître 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 cesse d'agir ainsi.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01 a) Définition: L'ancienneté est déterminée par la durée de service continu d'un salarié pour la Compagnie, conformément aux termes de la présente Convention.

b) But:

Le but des règles d'ancienneté est d'établir une politique régissant les mises à pied, les rappels, les vacances et les promotions. Cependant l'ancienneté ne donnera pas le droit à un employé de choisir le travail à être exécuté autre que l'assignation du matin pour le véhicule motorisé.

11.02

a) Période de probation:

Tous les nouveaux employés devront être considérés en période de probation pour une période de trente (30) jours de calendrier à compter de leur première journée effectivement travaillée.

- b) 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

- a) La Compagnie s'engage à fournir, dans les quinze (15) jours de la signature de la Convention, une liste de tous les salariés.

- b) Affichage de la liste: La Compagnie affichera sur le tableau d'affichage dans l'usine une liste d'ancienneté quatre (4) 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.

- c) Toute contestation au sujet de l'ancienneté d'un salarié doit être faite par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date 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 cinq (5) 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;
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 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.

Dans l'éventualité où le salarié fait défaut de répondre au dit 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 La durée de service continu d'un salarié n'est pas interrompue par une absence du travail d'une durée de moins de vingt-quatre (24) mois consécutifs pour cause de maladie ou d'accident.

11.07 Le salarié conserve et accumule son ancienneté durant tout le temps qu'il est absent pour cause d'accident de travail.

11.08 Ancienneté dans les cas d'acquisition, fusion ou achat:

- a) Dans l'éventualité où la Division Clare Terminal achète ou acquiert le contrôle du commerce ou de l'entreprise d'une autre Compagnie, le Syndicat et la Compagnie se rencontreront afin d'établir les modalités relativement à l'application de l'ancienneté des employés de la Compagnie qui a été achetée.
- b) S'il n'y avait pas d'entente, le tout sera référé à l'arbitrage et la décision de l'arbitre liera les parties.

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

Si un employé accepte une promotion en dehors de l'unité de négociation, il perdra automatiquement ses droits d'ancienneté et tous autres droits accordés en vertu de cette

entente après une période de quatre-vingt-dix (90) jours et il devra résigner de l'Union.

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

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

ARTICLE 12 - PROMOTION

12.01 Promotion, transfert de position et nouvelle position:

Dans tous les cas de promotion, transfert de position et nouvelle position, 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 à l'intérieur d'un département, 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 trois (3) jours ouvrables sur le tableau d'affichage.
- b) Seul un salarié qui ne détient pas cette tâche peut alors se porter candidat.
- c) 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.
- d) Tout candidat qui se croit lésé peut avoir recours à la procédure de griefs établie à l'Article 8.

- 12.03 Le salarié deviendra permanent dans sa nouvelle classification après une période d'essai de trente (30) jours de calendrier. Cependant, durant cette période, il pourra à son choix réintégrer son ancienne classification sans perte d'ancienneté.
- 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 un salarié en accord avec l'Article 12.01.
- 12.05 Advenant qu'un salarié soit absent lors de l'affichage d'un poste mentionné à l'Article 12.02, il doit être avisé dans les trois (3) jours qui suivent son retour au travail et ledit employé peut faire prévaloir ses droits d'ancienneté pour ledit poste.
- 12.06 Lorsque la Compagnie exige d'un salarié qu'il exécute un travail quelconque et qu'il n'a pas la compétence pour exécuter ledit travail, le salarié n'est pas tenu responsable des dommages qui pourraient survenir.

ARTICLE 13 - MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 13.01 Définition d'une mise à pied: Une mise à pied est définie comme une période sans travail.
- a) Dans les cas de mise à pied, le dernier employé embauché devra être le premier à être mis à pied et le dernier mis à pied devra être le premier à être rappelé au travail en autant qu'il possède les qualifications pour exécuter le travail requis.
 - b) Dès qu'il y a manque de travail, pour quelque raison que ce soit, pouvant occasionner une mise à pied, chaque employé a le droit de se servir de son droit d'ancienneté générale pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté en autant qu'il est qualifié pour exécuter le travail requis.
- 13.02 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 capitaine d'atelier.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01
- a) La semaine normale de travail est de quarante(40) heures et la journée normale sera de huit(8) heures de travail. Le(s) quart(s) de travail seront établis entre dimanche à 23:00 heures et le samedi prochain à 01:00 heures.
 - b) Tout salarié régulier qui n'ayant pas été avisé selon l'Article 23.07 a) se présente au travail est garanti le salaire d'une journée normale de travail telle que définie à l'Article 14.01 a).

- 14.02
- a) Le(s) horaire(s) du(des) quart(s) de travail sera établi selon les besoins par l'employeur:

Quart de jour - entre 7:30 heures et 17:30 heures

Quart de soir - entre 15:00 heures et 01:00 heures le lendemain

Quart de nuit - entre 23:00 heures et 08:00 heures le lendemain

- b) Advenant que la Compagnie désire établir des heures ou quarts de travail autres que ceux mentionnés à 14.01 (a) et 14.02(a), ceci ne sera mis en application qu'après discussion et entente avec le Syndicat.
- c) Les salariés auront leur choix des quarts de travail selon leur ancienneté, le nombre d'employés requis par quart et le(s) horaire(s) du(des) quart(s) de travail établis par l'employeur.

Les salariés pourront changer leur choix des quarts de travail seulement lorsque l'employeur modifiera les horaires du(des) quart(s) de travail.

- d) Une prime de quart sera payée pour toutes les heures effectivement travaillées par un employé et rémunérées à temps simple comme suit:

- pour le quart de soir 25¢ de l'heure
- pour le quart de nuit 35¢ de l'heure

La prime de quart ne sera pas applicable aux heures rémunérées aux taux de temps supplémentaire et ne sera pas incluse dans le calcul du paiement des heures rémunérées aux taux de temps supplémentaire.

- e) Nouvel équipement et/ou nouvelles opérations:

Advenant que de nouveaux genres d'équipement et/ou d'opérations non couverts par la présente Convention soient mis en usage pendant la durée de la présente Convention, il est entendu que les conditions de

travail et les taux régissant ces équipements ou opérations seront sujets à être négociés par les parties. Les taux de salaire convenus ou déterminés seront mis en vigueur à compter de la première journée de l'opération commerciale. La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat de l'utilisation d'un nouveau genre d'équipement ou de la mise en place de nouvelles opérations dans les cinq(5) jours précédant la mise en vigueur des opérations commerciales. Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente, le différend sera soumis à l'arbitrage tel que stipulé à l'Article 8.

14.03 Appel avant la journée normale de travail:

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

14.04 Période de repos:

- a) Chaque salarié a droit, au cours de chaque demi-journée de travail, à une période de repos de quinze (15) minutes payées, laquelle est fixée par la Compagnie vers le milieu de chaque demi-journée.
- b) Tout salarié cessera le travail sans perte de salaire cinq (5) minutes avant la fin de sa journée régulière et normale de travail.
- c) Tout salarié cessera le travail cinq (5) minutes avant l'heure du repas, soit le dîner ou le souper.

14.05 Période de repas: Chaque salarié a droit à chaque journée normale de travail à une période de repas non rémunérée dont la durée est de trente (30) minutes entre la quatrième (4ème) et la sixième (6ème) heure.

14.06 Tout travail, quel qu'il soit, requis par la Compagnie doit être payé au taux horaire applicable.

ARTICLE 15 - 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 et/ou en plus de la semaine normale de travail devront être considérées comme temps supplémentaire et devront être payées au taux de une fois et demie($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier de salaire.

- b) Toutes les équipes qui commencent le jour précédant un samedi ou une fête et qui se terminent le jour de la fête ou un samedi devront être payées à leur taux régulier en autant que la portion du travail effectuée par ces équipes le samedi ou le jour de la fête n'excède pas trois(3) heures.
- c) Si un salarié travaille plus de quatre(4) heures en temps supplémentaire durant une journée de travail, il sera payé au taux de deux(2) fois son taux horaire régulier pour chaque heure additionnelle soit à compter de la cinquième heure en temps supplémentaire.

15.02

Travail le samedi:

- a) Si un salarié travaille plus de quatre(4) heures un samedi, il a droit au taux de deux(2) fois son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées subséquentement dans cette même journée.
- b) De plus la Compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail le samedi pour effectuer du temps supplémentaire, un minimum de six(6) heures de travail ou l'équivalent en paie.

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 en temps supplémentaire le dimanche.
- b) De plus, la Compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail à ce moment pour effectuer du temps supplémentaire, un minimum de six(6) heures de travail ou l'équivalent en paie.

15.04

Travail lors d'un jour férié, chômé, payé:

- a) Un salarié qui travaille lors d'un jour férié, chômé et payé reçoit, en plus du jour férié payé en accord avec l'Article 17.02 et 17.03, deux (2) fois le taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures lors d'un tel jour férié sujet à l'Article 15.01 b).
- b) De plus, la Compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail à ce moment un minimum de six (6) heures de travail ou l'équivalent en paie.

15.05

Période de repos et de repas:

Lorsqu'un salarié est requis de travailler plus d'une (1) heure après sa journée normale de travail, il a droit à une période de souper d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée.

- 15.06 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 une garantie minimum de quatre (4) heures au taux horaire applicable.
- 15.07 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.
- 15.08 Attribution et distribution du temps supplémentaire:
- a) Chaque salarié intéressé et disponible pour effectuer des heures supplémentaires 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 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 une heure et demie (1½) avant le début des heures supplémentaires.
 2. Un salarié peut refuser s'il a une raison majeure justifiant son refus.
 3. La Compagnie ne peut obliger un salarié à faire du temps supplémentaire que deux (2) fois par semaine, sauf durant la période du 15 juin au 31 août elle peut obliger un salarié à faire du temps supplémentaire trois (3) fois par semaine.

ARTICLE 16 - TAUX DE SALAIRES

- 16.01 Taux horaires normaux: Les taux horaires normaux de salaires apparaissant à l'Annexe "A" seront payés aux salariés à partir des dates y spécifiées. Cette Annexe "A" fait partie intégrante de la présente Convention Collective.
- 16.02 Taux réduit: Pendant sa période de probation, un salarié sera rémunéré trente cents (\$0.30) de moins que le taux horaire de sa tâche.

16.03

Nouvelle classification:

- a) Le taux de salaire pour toute nouvelle classification qui n'est pas couverte par la présente Convention devra être négocié entre la Compagnie et le Syndicat, dans les quinze (15) jours de l'établissement de telle nouvelle classification.
- b) A défaut d'entente au paragraphe plus haut, le tout sera référé à l'arbitrage en passant automatiquement à la deuxième étape de l'Article 8.

ARTICLE 17 - JOURS FERIES PAYES

17.01

- a) Les jours suivants seront considérés comme des fêtes statutaires légales payées:

Le Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
La Fête Nationale (24 juin)
Le 1er juillet
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces
* La Veille de Noel
Le Jour de Noel
Le 26 décembre
** La fête anniversaire du salarié

- * Cette fête payée pourra être substituée par entente mutuelle entre les parties pour tous ou une partie des employés.
- ** Le salarié, à sa demande, pourra transférer et chômer sa fête anniversaire le lundi ou le vendredi suivant la date de ladite fête anniversaire et un tel transfert sera sujet aux besoins des opérations de l'employeur et à l'ancienneté des employés en question.

Advenant qu'un gouvernement décrète un nouveau congé férié et que la compagnie l'observe, ce congé férié tiendra lieu du congé anniversaire de l'employé.

- b) Dans l'éventualité où une ou des fêtes tombent sur une journée non ouvrable, l'employeur la ou les reportera automatiquement au(x) jour(s) ouvrable(s) suivant ou précédent ladite ou lesdites fêtes, à moins qu'une proclamation des autorités gouvernementales ou une entente écrite entre la compagnie et l'union ne la ou les reportent à d'autres dates.

17.02

Paie d'un jour férié: La paie pour un jour férié chômé est de huit(8) heures au taux horaire régulier du salarié.

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 cinq(5) jours dans les trente(30) jours qui précèdent ladite fête.

3. Avoir été disponible pour le travail sur son équipe normale précédente et équipe normale suivant la fête statutaire.
4. Les employés qui, par force majeure, ne sont pas disponibles la veille ou le lendemain d'une fête statutaire seront payés pour la fête statutaire en autant qu'ils rencontrent les stipulations de l'Article 17.03. Le fardeau de la preuve incombera à l'employé et cette preuve devra être fournie à l'Employeur en dedans d'une période de cinq (5) jours ouvrables suivant la fête statutaire.

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 pour chaque jour férié, ou sera ajouté à ses vacances un ou des jours pour chacun des jours fériés, au choix du salarié.

ARTICLE 18 - 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 au 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 quatre pourcent (4%) de ses gains totaux entre la date de son embauchage et la fin de l'année de référence.
- b) Tout salarié qui, au premier(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 quatre pourcent (4%) de ses gains totaux gagnés au cours de l'année précédant le premier (1er) mai.
- c) Tout salarié qui au premier(1er) mai de chaque année a complété quatre(4) ans mais moins de dix(10) ans de service continu pour la Compagnie, a droit à trois (3) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de six pourcent(6%) de ses gains totaux gagnés au cours de l'année précédant le premier(1er) mai.
- d) Tout salarié qui, au premier(1er) mai de chaque année, a complété dix(10) ans de service continu pour la Compagnie, a droit à quatre(4) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de huit

pourcent(8%) de ses gains totaux gagnés au cours de l'année précédant le premier(1er) mai.

- e) Tout salarié qui, au premier(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 dix pourcent(10%) de ses gains totaux gagnés au cours de l'année précédant le premier(1er) mai.
- f) La paie de vacances sera calculée au pourcentage applicable décrit ci-haut et selon les dispositions des lois applicables.

18.02

Cédule de vacances:

- a) La période régulière de vacances se situe entre le premier(1er) mai de l'année courante et le trente(30) avril de l'année suivante.
- b) La priorité pour le choix des dates de vacances sera accordée aux salariés par ordre d'ancienneté.
- c) Les vacances seront accordées aux dates désignées par les salariés selon les dispositions du paragraphe 18.02 (b) des présentes. Le nombre d'employés qui pourront prendre une période de vacances simultanément sera déterminé selon les exigences des opérations de la compagnie.
- d) Tout salarié qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances payées pourra, s'il le désire, ne pas prendre les vacances en surplus de ces deux (2) semaines. Il avisera la Compagnie qui devra le faire travailler et le payer pour les heures travaillées au taux horaire applicable en plus du salaire de ses vacances.
- e) Tout salarié aura droit, s'il le désire, à une semaine de congé non payée prise consécutivement à ses vacances régulières ou non le tout subordonné à l'Article 18.02 f).
- f) Tout salarié qui a droit à plus de trois(3) semaines de vacances payées pourra les prendre consécutivement en dehors de la période suivante soit du 1er juillet au 31 août.

18.03

Préparation de la cédule

- a) Au plus tard le 15 avril, 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 mai de chaque année.

- b) Les vacances ainsi affichées le 1er mai seront définitives et aucun salarié ne pourra déplacer un autre salarié, s'il n'a pas appointé dans le délai prévu.

- 18.04 Paie de vacances: La paie de vacances sera distribuée la journée normale prévue à cet effet mais des mesures disciplinaires très sévères seront prises contre l'employé qui, sans raison valable, ne se rapporte pas au travail normalement entre la réception de sa paie et la période où il doit normalement partir en vacances. Cette dite paie ne sera pas ajoutée à d'autres paies.
- 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.
- 18.06 Lorsqu'un employé est absent de son travail pour cause d'accident ou de maladie au moment de prendre ses vacances, il devra, après entente avec la Compagnie, choisir une autre période de vacances.

ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX

- 19.01 a) Congé en cas de deuil:
- Dans le cas du décès du père ou père adoptif, de la mère ou mère adoptive, ou d'un frère, d'une soeur, de l'épouse ou de l'un des enfants des salariés réguliers, la Compagnie convient d'accorder trois (3) jours ouvrables d'absence payés au taux horaire régulier, pourvu que ces trois (3) jours fassent partie de la semaine normale de travail et qu'il y ait eu perte de salaire. Les trois (3) jours auxquels il est référé ci-dessus inclueront et finiront avec la journée des funérailles.
- b) Un salarié régulier qui doit s'absenter à cause du décès d'un beau-père, ou d'une belle-mère, d'un petit-enfant, aura le jour des funérailles comme congé payé, pourvu que ce jour soit un jour faisant partie de sa semaine normale de travail et qu'il y ait eu perte de salaire.
- c) En cas du décès de n'importe lequel parent d'un salarié, ce dernier peut demander jusqu'à trois (3) jours de congé, non payés, et pour ceux qui ont des parents éloignés, pourront avoir jusqu'à trois (3) jours additionnels d'absence (non payés) sur demande.

19.02

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.
- 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.

19.03

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.

19.04

Scrutin fédéral, provincial ou municipal: La Compagnie convient, le jour d'un scrutin fédéral, provincial ou municipal, d'accorder à chaque salarié au moins le nombre d'heures fixées 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.

ARTICLE 20 - 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, à la condition qu'il fournisse à la Compagnie un certificat médical justifiant son absence.

20.02

a) Avance par la Compagnie:

Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler à cause d'un accident de travail, et qu'il n'existe aucun doute concernant la validité de sa réclamation, la Compagnie avancera au dit employé les bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il recevra normalement de la Commission des Accidents du Travail et ce pour les premiers cinq(5) jours ouvrables et par la suite, à partir de la troisième(3ème) semaine suivant la déclaration signée de l'employé jusqu'au premier chèque reçu par l'employé de ladite Commission. 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. Le salarié doit consentir à donner l'adresse de la Compagnie aux fins de la réception des chèques de la Commission des Accidents du Travail.

- b). L'employé qui fait une fausse déclaration dans le but d'obtenir des prestations de la Commission ou qui ne rembourse pas ou qui retarde de rembourser à son Employeur les dites sommes avancées sera sujet à des mesures disciplinaires très sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

20.03

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.

ARTICLE 21 - SECURITE

21.01

Sécurité: 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.

21.02

Rapports:

- a) Il est à l'avantage mutuel de la Compagnie et des salariés que les véhicules et l'équipement soient en bonne condition et équipés d'appareils et d'accessoires de sécurité requis par la Loi. Les salariés devront rapporter le plus tôt possible toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement.
- b) Ces rapports des déficiences devront être rédigés par écrit, sur des formules fournies par la Compagnie, signées par les salariés en deux (2) copies dont une copie sera remise à l'un des contremaîtres responsables qui en accusera réception sur la copie du salarié.

- c) La Compagnie s'engage à ne pas obliger un salarié à travailler dans des conditions dangereuses ou à conduire tout équipement dont la condition est dangereuse pour les salariés, ou n'étant pas conforme à la Loi.
- d) A défaut de se conformer à l'article précédent, aucune mesure disciplinaire et aucune perte de salaire ne sera subie par le salarié qui refusera une telle assignation.

21.03

Accidents, perte ou dommage de marchandise:

- a) Aucun salarié ne sera discipliné pour accident, perte ou dommage de marchandise que s'il est prouvé hors de tout doute qu'il est en faute et a été négligent.
- b) Les rapports d'accident ou de perte ou dommage de marchandise devront être rapportés immédiatement à l'un des contremaîtres responsables et confirmés par écrit dans les vingt-quatre (24) heures. Ces rapports devront être faits par écrit, sur des formules fournies par la Compagnie, signées par les salariés en deux (2) copies, dont une copie sera remise à l'un des contremaîtres responsables, qui en accusera réception sur la copie du salarié.
- c) La Compagnie fournit, sans frais, à tout salarié manipulant du matériel en vrac ou dommageable pour eux, une paire de gants, un couvre-tout et autres articles nécessaires. A défaut de se conformer à ces exigences, le ou les salariés pourront refuser ces assignations et ceci, sans réprimande et sans perte de salaire.

21.04

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.
- c) La Compagnie pourra exiger d'un salarié un certificat médical dans certains cas particuliers pour justifier une absence au travail pour cause de maladie.

21.05

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

ARTICLE 22 - LOCATION

- 22.01 Si la Compagnie fait location de son entrepôt, elle devra en aviser par écrit trois (3) semaines à l'avance, les salariés qui subiront une mise à pied découlant de cette location; à défaut de se conformer au présent article la Compagnie devra rembourser en salaire le ou les salariés affectés pour les jours par lesquels l'avis de la Compagnie a fait défaut.

ARTICLE 23 - DISPOSITIONS GENERALES

- 23.01 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 du dit retour pour être accepté au travail lors de ladite journée.
- 23.02 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.
- 23.03 Appel téléphonique: Tout représentant de la Compagnie doit s'identifier au moment où il effectue un appel téléphonique à un salarié.
- 23.04 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.
- 23.05 Jour de paie:
- a) Tous les salariés seront payés le jeudi de chaque semaine, sauf si c'est un jour férié payé alors que les salariés seront payés le mercredi précédent. 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 équivalente approximativement à sa paie hebdomadaire.

- b) Aucune déduction ne sera effectuée sur la paie d'un salarié sauf les déductions autorisées par cette Convention, par la loi ou par le salarié.
- c) La Compagnie fournira un relevé détaillé pour toute déduction faite à la paie d'un salarié.
- d) Toute erreur reconnue sur le salaire d'un salarié devra lui être remise dans les trois (3) jours qui suivent.

23.06

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.
- 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 la carte de temps n'abroge pas ses droits et recours.

23.07

- a) La cédule de travail quotidienne devra être affichée au moins dix (10) heures à l'avance pour tous les salariés.
- b) Un salarié demandé à faire une assignation après 8:00 A.M. peut refuser cette dernière assignation s'il n'a pas reçu un avis préalable d'au moins dix (10) heures à l'avance.

23.08

Lieu de repas: La Compagnie convient de fournir des aménagements propres et hygiéniques pour les repas.

23.09

Stationnement: La Compagnie fournira à tous les salariés un endroit convenable pour stationner leur auto personnelle et elle devra en faire le déblaiement de la neige pour la période d'hiver.

23.10

- a) La Compagnie fournit au besoin un habit de pluie qui comprend un chapeau, un pantalon et un veston.
- b) Si un employé est requis par la Compagnie de porter un uniforme, ledit uniforme devra être acheté et payé en entier par la Compagnie.

23.11

- a) La Compagnie aidera dans la mesure du possible au dépannage de la voiture d'un salarié sur le terrain de la Compagnie.
- b) La Compagnie mettra à la disposition des vérificateurs des cabanes chauffées (shacks) à une température raisonnable.

- 23.12 Roulement de la main d'oeuvre: La Compagnie fait parvenir au Syndicat au moins quatre (4) fois par année, une liste du mouvement de la main d'oeuvre. Cette liste doit signaler la date et les noms des salariés embauchés, rappelés, promus, mis à pied, congédiés et ceux qui ont quitté leur emploi volontairement ainsi que leur occupation et leur département de travail.
- 23.13 Tout changement futur, oral ou écrit, dans la présente Convention intervenu entre la Compagnie et un membre individuel ou groupe d'employés devra être considéré comme étant nul à moins que les dits changements n'aient été approuvés par écrit par le Président du Syndicat, à l'exception des changements des fêtes statutaires, lesquels pourront être approuvés par l'agent d'affaires.
- 23.14 Un employé ne peut changer les instructions apparaissant sur la feuille de route ou sur les connaissements sans autorisation au préalable de l'un des contremaîtres responsables.
- 23.15 PARTIELS
- a) Il est convenu que la Compagnie aura le droit d'engager des employés à temps partiel pour occuper une vacance comme mesure intérimaire ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe ou lorsque des circonstances analogues le justifieront.
 - b) La Compagnie s'engage à ne pas se servir de main d'oeuvre ou d'employés à temps partiel non couverts par cette Convention à moins que tous les employés réguliers et disponibles ne travaillent.
 - c) La Compagnie consent à ne pas employer des employés à temps partiel à la place des employés réguliers et rien dans cet article ne sera employé pour éviter l'embauchage d'employés réguliers pourvu que tels employés soient disponibles.
 - d) Dans un cas d'urgence, les contremaîtres, répartiteurs ou employés de la gérance non couverts par cette Convention pourront effectuer un travail couvert par cette Convention seulement si aucun employé qualifié n'est disponible et ce, en autant que cette pratique ne devienne pas permanente.
 - c) Lorsque l'utilisation de la main d'oeuvre temporaire est telle qu'elle justifie l'addition d'un employé permanent, telle addition devra être ajoutée par la Compagnie à sa force ouvrière régulière.

23.16

Déduction par la Compagnie des contributions à la Caisse d'Economie:

Sur réception d'un avis dûment complété et signé par le ou les employés concernés, la Compagnie s'engage à faire les déductions hebdomadaires désignées et à remettre mensuellement au gérant de la Caisse d'Economie des Usines Angus les montants ainsi déduits accompagnés d'une formule de déduction à la source fournie à cet effet par la Caisse.

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

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

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

ARTICLE 24 - ASSURANCE GROUPE

24.01

- a) Tout employé ayant complété sa période de probation et qui a travaillé 130 heures durant sa période de probation participera au plan d'assurance groupe à partir de la première journée suivant sa période de probation.
- b) Si durant un mois donné, un employé ne travaille pas 130 heures il sera assuré pour ledit mois et le mois suivant et par la suite, l'assurance groupe se terminera à moins d'être terminée au préalable selon les dispositions du paragraphe 24.01 d).
- c) Tout employé qui n'est pas éligible ou qui devient non éligible pour l'assurance groupe parce qu'il ne rencontre pas les critères d'éligibilité décrits aux paragraphes 24.01 (a) et (b) ci-haut et qui travaille 130 heures durant un mois donné participera au plan d'assurance groupe à partir du mois suivant le mois durant lequel il a travaillé 130 heures.
- d) L'assurance groupe se terminera au moment d'une cessation d'emploi.

24.02

L'employeur défraiera les primes pour l'assurance groupe pour tout employé éligible aux bénéfices selon les dispositions des paragraphes 24.01 (a),(b),(c),(d).

24.03 Les bénéficiaires du plan d'assurance groupe sont indiqués à l'Appendice "B".

ARTICLE 25 - DISPOSITIONS LEGISLATIVES

25.01 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 du 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.

25.02 Maintien des privilèges et des droits acquis: Tout employé qui a acquis des droits ou des privilèges, tels que bonis, rémunérations spéciales, taux horaires supérieurs, conditions de travail plus avantageuses ou tous autres privilèges quelconques, soit monétaires ou autres, qu'ils soient personnels ou collectifs, doit continuer à en bénéficier et aucun rajustement ou changement ne doit être effectué à tels privilèges ou droits acquis.

ARTICLE 26 - APPENDICES

26.01 L'Appendice "A" et "B" font parties intégrantes de la Convention Collective.

- Appendice "A": Article 1 Taux horaire
Article 2 Chef de groupe
- Appendice "B" : Assurance Groupe

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

27.01 Durée: La présente Convention Collective entre en vigueur le jour de sa signature et elle demeure en vigueur jusqu'au 30 avril 1982 inclusivement.

27.02 Cette entente devra demeurer en vigueur jusqu'à ce qu'un renouvellement ait été négocié ou que les procédures prescrites par le code du travail applicable aient été complétées.

27.03 Rétroactivité: La rétroactivité suivante sera payée à tous les employés réguliers encore à l'emploi de l'Employeur à la date de ratification de ladite entente:

- l'augmentation entre le taux actuel et le taux prévu à la signature à l'Appendice "A" sera payée aux employés éligibles selon le paragraphe précédent pour toutes les heures payées depuis le 1er mai, 1980.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ler jour du mois d'octobre 1980.

POUR LE SYNDICAT

Alain de la... -

Samuel Baudreau

POUR LA COMPAGNIE

Rod... -

J. Des... -

APPENDIXE "A"

ARTICLE 1 - TAUX HORAIRE

A partir de la date
de signature de la
convention collective

1 mai 1981

Vérificateur, Opérateur
Manutentionnaire

8.15

8.80

ARTICLE 2 - CHEF DE GROUPE

2.01

La Compagnie peut assigner un chef de groupe
parmi ses salariés et ce dernier recevra une
prime de trente cents (\$0.30) de l'heure en
plus de son taux horaire de base.

APPENDICE "B"

BENEFICES D'ASSURANCE GROUPE

Pour l'employé

- | | | |
|-----|----------------------------------|----------|
| (a) | Assurance-vie | \$10,000 |
| (b) | Mort accidentelle et mutilation | 10,000 |
| (c) | Assurance indemnité hebdomadaire | |
- . une présentation égale à 66.6% du salaire régulier avec une prestation hebdomadaire maximale de \$220
 - . les prestations sont versées à compter du premier jour d'une invalidité causée par accident; à compter du huitième jour d'une invalidité causée par une maladie ou une grossesse
 - . durée maximale des prestations: 52 semaines.
- (d) Assurance invalidité prolongée
- . la prestation est égale à 66.6% du salaire régulier avec un maximum de \$954 par mois.
 - . délai de carence: 52 semaines
 - . durée maximale: 52 semaines.

Pour les personnes à charge

- | | | |
|-----|---------------------------------|------------------------|
| (a) | assurance-vie conjoint | \$1,000 ; enfant \$500 |
| (b) | mort accidentelle et mutilation | |
| | conjoint | \$1,000 ; enfant \$500 |

Pour l'employé et ses personnes à charge

- (a) assurance hospitalisation: prestations payables à 100% pour une chambre semi-privée.
- (b) lunettes: prestations payables à 100% avec une limite de \$75 pour une paire de lunettes par personne par 24 mois.
- (c) régime majeur d'assurance-maladie - prestations payables à 80% - franchise familiale \$25.

Maximum global des prestations

Pour l'employé et chacune de ses personnes à charge \$100,000.