

196 39-01

'82 NOV 10 14 19

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE :

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE H. FORTIER DISTRIBUTRICES  
AUTOMATIQUES (C.S.N.),

Ci-après désigné "LE SYNDICAT"

PARTIE DE LA PREMIERE PART

ET :

LA CIE H. FORTIER,  
DIVISION DE LA CIE LA BAIE D'HUDSON  
(QUEBEC) LTEE.,

Ci-après désignée "LA COMPAGNIE"

PARTIE DE LA DEUXIEME PART

ARTICLE 1

-

BUT DE LA CONVENTION

1.01

Le but de la présente Convention est de promouvoir les rapports harmonieux entre la Compagnie et ses salariés et/ou le Syndicat, d'établir les conditions de travail de tels salariés, de prévoir des mesures adéquates pour leur sécurité et santé au travail et de prévoir une procédure ordonnée pour régler les griefs qui peuvent survenir de temps à autres, ainsi prévoyant une paix industrielle indispensable au progrès de la Compagnie et de ses salariés.

1.02

La Compagnie convient de ne causer ou de diriger aucun lock-out de ses salariés et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, le tout avant que le droit à la grève ou au lock-out soit légalement acquis.

2.01

Le Syndicat reconnaît que c'est le droit et la fonction exclusive de la Compagnie de diriger et d'administrer son entreprise, le tout sujet seulement aux dispositions particulières de la présente Convention Collective. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, c'est le droit et la fonction de la Compagnie de:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) Etablir et mettre en vigueur les règlements raisonnables régissant la conduite des employés, lesquels règlements doivent être respectés par lesdits employés;
- c) Juger des qualifications des employés;
- d) Embaucher, classier, permuter, promouvoir, mettre à pied et, congédier, suspendre ou autrement discipliner ses employés pour cause juste et suffisante;
- e) Maintenir l'efficacité en général, diriger l'entreprise dans laquelle elle est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer les produits à être manutentionnés, les méthodes, les cédules, les programmes et les procédés de travail, l'attribution des équipes, le genre et l'emplacement de l'équipement et/ou des outils à utiliser, le contrôle des matériaux, de la limitation, du ralentissement, de la réduction et/ou de la cessation de ses opérations, et de toute autre matière non spécifiquement limitée par la présente Convention.

2.02

Les fonctions ci-haut décrites seront exercées par la Compagnie d'une façon compatible avec les dispositions particulières de la présente Convention.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur de ses salariés visés par le certificat d'accréditation que le Syndicat détient et qui a été accordé par décision du Commissaire du Travail J. Marcel Lorrain en date du 9 octobre 1981 travaillant à ses établissements sis au 6969 Trans-Canadienne, Ville Saint-Laurent, Québec, laquelle unité de négociation se lit comme suit:

«Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des vendeurs de percolateurs auto-régulateurs (Office Coffee).»

3.02 La présente Convention Collective s'applique à tout salarié de la Compagnie visé par ladite unité.

Le mot «salarié» ou «employé», lorsque utilisé dans la présente Convention Collective, signifie la ou les personnes visées par l'unité de négociation, telle que ci-haut définie au paragraphe 3.01, sauf si le contexte requiert autrement. Tout litige ou question à savoir si quelqu'un est ou n'est pas un «employé» ou un «salarié» tel que ci-haut décrit, sera référé au bureau du Commissaire général du travail en vertu de l'article 39 du Code du travail pour décision.

3.03 La présente Convention Collective aura préséance sur toute entente individuelle contraire à l'une ou plusieurs de ses dispositions.

3.04 La Compagnie convient que pour la durée de la présente Convention un salarié actuellement visé par l'unité de négociation, ne perdra pas son emploi comme conséquence directe de l'octroi par la Compagnie d'un contrat de sous-traitance du travail normalement effectué par les salariés visés par ladite unité de négociation.

3.05 L'accomplissement par les personnes exclues de l'unité de négociation du travail normalement effectué par les salariés visés par l'unité de négociation n'aura pas comme conséquence le licenciement ou la mise à pied de tels salariés.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié ayant complété de façon satisfaisante sa période de probation, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente Convention Collective, et tous ceux qui deviendront membres par la suite, doivent demeurer membres du Syndicat, le tout comme condition de leur emploi, sauf entre la quatre-vingt-dixième (90e) et soixantième (60e) journée avant l'expiration de la Convention Collective.
- 4.02 A compter de sa première paie, la Compagnie déduira de la paie régulière de tout salarié et de tout chèque de paie régulière du salarié par la suite, l'équivalent des «cotisations syndicales» telles qu'établies par le Syndicat.
- 4.03 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit, du montant à être déduit à titre de cotisations syndicales, avant que la Compagnie ne soit obligée d'effectuer le prélèvement. La Compagnie remettra au Syndicat le montant des cotisations syndicales prélevées, en indiquant le nom et le montant payé par chaque employé visé par le présent article, le tout dans les quinze (15) jours qui suivent le mois durant lequel la déduction a été effectuée. Tout changement dans le montant des cotisations syndicales, tel que déterminé par le Syndicat, sera transmis à la Compagnie par écrit trente (30) jours avant qu'un tel changement entre en vigueur.
- 4.04 L'expression «cotisations syndicales» signifie seulement les cotisations mensuelles uniformes (soit en pourcentage, soit en montant fixe) comme membre, pour tous les salariés, telles que déterminées par le Syndicat, ou l'équivalent de telles cotisations uniformes.
- 4.05 La Compagnie ne sera tenue de renvoyer un employé pour la seule raison que le Syndicat l'aura suspendu ou exclu de ses rangs. Cependant, pour le salarié ainsi suspendu ou exclu, les dispositions prévues à l'article 4.02 s'appliquent intégralement.
- 4.06 a) Vers la fin du mois de janvier de chaque année, la Compagnie remettra au Syndicat une liste indiquant le total cumulatif des cotisations syndicales retenues pour chaque salarié durant l'année écoulée.

4.06 b)

De plus, la Compagnie convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôt (formulaires T-4 et TP-4) de chaque salarié le montant cumulé de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

ARTICLE 5     DEFINITION DES TERMES

5.01            Pour les fins d'application des présentes, les termes suivants seront définis comme suit:

a)     Salarié en probation

Salarié qui n'a pas encore complété sa période d'essai ou de probation prévue à l'article 7.01.

b)     Période de probation

La période d'essai ou de probation prévue audit article 7.01.

c)     Salarié régulier - salarié régulier à plein temps ou salarié régulier à temps partiel.

d)     Salarié régulier à plein temps

Salarié embauché à travailler toutes les heures normales hebdomadaires prévues à l'article 12.01 qui a complété sa période d'essai ou de probation prévue à l'article 7.01.

e)     Salarié régulier à temps partiel

Salarié embauché pour effectuer régulièrement plus que vingt (20) heures mais moins que les heures normales hebdomadaires prévues à l'article 12.01, qui a complété sa période d'essai ou de probation prévue à l'article 7.01.

Un tel salarié n'est pas visé et n'est pas éligible au Régime d'assurance prévu à l'article 18.01 des présentes. Un tel employé peut mais n'est pas obligé d'adhérer au régime des rentes prévu à l'article 18.01, le tout aux dates et selon les conditions prévues audit régime. La manière particulière selon laquelle le salarié participe aux autres bénéfices marginaux de la présente Convention Collective est stipulée aux dispositions particulières de la présente Convention Collective.

NOTA BENE: Il est entendu que le simple fait qu'un salarié régulier à temps plein effectue moins que la totalité des heures normales de travail hebdomadaire prévu à l'article 12.01 pour une période ne dépassant pas six (6) mois consécutifs n'entraîne pas nécessairement le changement de son statut comme salarié régulier à temps plein. Toutefois, le salarié régulier à temps plein qui déplace un salarié régulier à temps partiel comme alternative à sa mise à pied par opération de l'article 8.03,

NOTA BENE  
suite

ainsi que le salarié régulier à temps plein qui selon l'article 8.05 est assigné régulièrement à travailler moins que les heures normales de travail hebdomadaire, verra son statut immédiatement reclassifié comme salarié à temps partiel.

Il est entendu que le simple fait qu'un salarié régulier à temps partiel effectue ou bien moins que vingt (20) heures par semaine, ou bien la totalité des heures normales de travail hebdomadaire prévues à l'article 12.01, ou plus, le tout pour une période ne dépassant pas six (6) mois consécutifs, n'entraînera pas nécessairement le changement de son statut comme salarié à temps partiel.

f) Conjoint: l'homme et la femme:

- 1) qui sont mariés et cohabitent;  
ou
- 2) qui vivent ensemble maritalement et qui:
  - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union;
  - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 6      ACTIVITE SYNDICALE

6.01      La Compagnie permettra aux officiers du Syndicat, employés de la Compagnie, d'afficher sur un babillard vitré et encadré des avis d'activités syndicales.

Il est entendu que de tels avis devront être soumis d'abord au Gérant ou son délégué pour son approbation, laquelle approbation ne sera pas refusée arbitrairement ou d'une façon irraisonnable.

6.02      Un maximum de deux (2) employés qui ont été élus ou désignés par le Syndicat ou ses membres pour assister à un congrès, une assemblée ou autre activité syndicale légitime impliquant les salariés de l'unité de négociation, recevra une permission d'absence sans solde à cette fin aux conditions que:

- a) permission d'absence sera demandée par le Syndicat par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance;
- b) pas plus qu'un (1) salarié de la même classification;
- c) il n'y aura qu'un maximum total de vingt (20) jours de conge à ce titre par année contractuelle.

6.03      La Compagnie accordera une permission d'absence sans solde pour une période de deux (2) ans à un (1) salarié de l'unité de négociation pour lui permettre de remplir à plein temps une fonction auprès de la Confédération des Syndicats Nationaux, le Conseil Central des Laurentides ou la Fédération du Commerce Inc. Demande doit être faite par le Syndicat par écrit quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Une telle permission d'absence n'est pas renouvelable et ne peut être extentionnée. Il n'y aura aucune accumulation d'ancienneté pendant ladite absence. Toutefois, le salarié qui réintègre l'unité de négociation pendant ladite période maximum de deux (2) ans, sera crédité de son ancienneté accumulée jusqu'à la date de son départ pour une telle permission d'absence.

A l'expiration de ladite permission d'absence, il pourra réintégrer la classification d'où il est parti, à moins que l'article 8.03 l'amène à sa mise à pied ou au déplacement d'un salarié d'une autre classification égale ou inférieure à la sienne.

6.04

- a) Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du nom de son Comité exécutif en nombre de trois (3), lesquels agissent à titre de délégués syndicaux dans leurs départements respectifs (sauf en cas d'absence), ainsi que de tout changement subséquent, avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître comme tels. Ladite liste sera affichée sur le babillard.
  
- b) Il est entendu que le délégué a un travail régulier dont il doit s'acquitter comme employé de la Compagnie et s'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief d'un employé de son département, au cours des heures de travail, il ne quittera pas son travail avant qu'il ait la permission de son contremaître ou de son surveillant immédiat et cette permission ne sera pas refusée arbitrairement. Il annoncera sa destination à son contremaître ou son surveillant immédiat et se rapportera de nouveau à son contremaître ou surveillant, dès son retour au travail. La Compagnie paiera pour les heures normales de travail perdues par le délégué en s'occupant, pour des périodes raisonnables, des griefs des employés, le tout à son taux de base régulier.

6.05

Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical de l'extérieur afin de discuter avec la Compagnie des griefs des employés, cette dernière s'engage à le recevoir, sur rendez-vous, aux heures mutuellement convenues.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

- 7.01 a) «Ancienneté» signifie la période en années, en mois et en jours durant laquelle un salarié a été à l'emploi continu de la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage.
- 7.01 b) Un salarié sera considéré à l'essai ou en période de probation, n'aura aucune ancienneté et ne sera pas inscrit sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés, après quoi il sera considéré comme régulier et son ancienneté sera calculée à compter de la date de son dernier embauchage.
- 7.01 c) Le congédiement ou le licenciement d'un salarié à l'essai ou en période de probation ne pourra faire l'objet d'un grief.
- 7.01 d) L'ancienneté des salariés, actuellement visés par l'unité de négociation est établie par l'Annexe «A», ladite annexe faisant partie intégrante de la Convention Collective.

Il est entendu particulièrement que la Compagnie reconnaît les années de service des salariés auprès de la Compagnie AMCO comme l'équivalent du service continu chez elle, pour fins de:

- a) calcul de vacances et d'indemnité de vacances prévues à l'article 14 des présentes;
- b) choix de la date de telles vacances et pour nulle autre fin quelconque.

7.02 Perte d'ancienneté

Un salarié perdra toute ancienneté et son emploi sera considéré comme terminé si:

- a) il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) il est renvoyé pour cause juste;
- c) il est absent de son travail pendant cinq (5) jours consécutifs sans permission et sans raison valable;
- d) il est mis à pied pour une période de douze (12) mois consécutifs ou une période égale à son ancienneté, laquelle des deux (2) périodes est la plus courte.

7.02

d), suite

Toutefois, aucun salarié ayant complété sa période d'essai ou de probation ne perdra son ancienneté et son emploi en vertu des présentes dispositions qu'après six (6) mois consécutifs de mise à pied;

e) il est absent de son travail en raison d'accident ou de maladie, autre qu'un accident de travail ou maladie industrielle dont la compensation fut ordonnée en vertu de la Loi des accidents de travail ou ses lois successeurs, pour une période égale à son ancienneté ou pour vingt-quatre (24) mois consécutifs, laquelle des deux périodes est la plus courte;

f) si après une mise à pied il n'avise pas la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date d'expédition ou communication d'un avis de rappel au travail, envoyé à sa dernière adresse apparaissant au registre de la Compagnie, de son intention de retourner au travail tel que cédulé et/ou à défaut d'y retourner tel que cédulé, à moins qu'il ne donne des raisons satisfaisantes à la Compagnie.

7.03 a)

A tous les six (6) mois, la Compagnie préparera une liste indiquant le nom, la classification, le département et la dernière date d'embauchage de chaque salarié visé par l'unité de négociation. Ladite liste d'ancienneté sera affichée pour une période de quinze (15) jours ouvrables et copie sera envoyée au Syndicat. A défaut d'une contestation, d'un changement à la liste déposée en vertu de la procédure de grief, la liste et son contenu seront considérés officiels et véridiques.

7.03 b)

A moins qu'il ne soit prévu autrement dans les présentes, les absences prévues par la présente Convention ou autrement autorisées par la Compagnie, ne constitueront pas une interruption de service continu.

7.04

Toute employé aura le devoir d'aviser promptement la Compagnie de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. La Compagnie ne sera pas responsable dans le cas où il lui serait impossible d'entrer en communication avec un employé qui néglige de donner lesdits avis de changement.

ARTICLE 8 - PROMOTIONS, MISES A PIED,  
RAPPELS AU TRAVAIL

8.01 a) Lorsque la Compagnie décide de combler en permanence un poste couvert par l'unité de négociation, soit qu'il soit vacant ou nouvellement créé, elle l'affichera pour une période de cinq (5) jours ouvrables indiquant l'échelle salariale, les qualifications requises, ainsi que la fin de la période d'affichage. Tout employé pour lequel l'octroi d'un tel poste représente une promotion peut y postuler en inscrivant son nom sur l'affichage.

Les postes seront accordés aux salariés ayant fait application qui possèdent les qualifications et l'expérience requises pour remplir les exigences de la tâche. Si deux postulants possèdent les qualifications et l'expérience requises pour remplir les exigences de la tâche, le salarié le plus ancien se verra octroyer la tâche.

Nonobstant ce qui précède, un salarié en vacances pendant la période d'affichage pourra postuler et sa demande sera considérée aux mêmes termes et conditions si soumise par écrit dans les trois (3) jours suivant la fin de ses vacances.

Il est entendu toutefois que si le ou les postes vacants sont remplis par le ou les salariés ayant le plus d'ancienneté, il ne sera pas nécessaire d'afficher de tels postes.

8.01 b) Si aucun salarié ne soumet une demande pour le poste ou si aucun postulant n'a l'expérience, l'habileté ou la compétence voulues, l'embauchage sera fait de l'extérieur.

8.02 Les promotions à des postes hors de l'unité de négociation ne seront pas assujetties aux dispositions de cette Convention.

Le salarié qui après la signature de la Convention Collective est promu à un poste exclu de l'unité de négociation verra son nom rayé de la liste d'ancienneté. Toutefois, s'il réintègre l'unité de négociation en moins de six (6) mois, il sera crédité de toute ancienneté acquise jusqu'à date.

Il est entendu que la présente clause ne s'applique qu'en regard de l'ancienneté pour fins de promotion, mise à pied et/ou rappel au travail.

- 8.03 Dans tous les cas de mise à pied, l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux occupant la classification affectée, sera la dernier à être mis à pied et le premier à être rappelé au travail en autant qu'il ait l'habilité et la compétence pour accomplir le travail. Pour éviter d'être mis à pied, l'employé pourra déplacer un salarié d'une classification égale ou inférieure à la sienne et qui est moins ancien que lui en autant qu'il ait l'habilité et la compétence pour accomplir le travail d'une façon satisfaisante. Dans un tel cas, le salarié sera immédiatement reclassifié et sera rémunéré au taux de base de ladite classification.
- 8.04 Sauf si autrement prévu, le salarié revenant d'une permission d'absence, d'un congé de maladie ou d'accident, d'un congé pour activité syndicale prévu par la présente Convention Collective ou d'un congé de maternité sera affecté à la même classification qu'il occupait lors de son départ ou à une classification équivalente, en autant qu'il ait l'habilité et/ou la capacité physique d'accomplir le travail.
- 8.05 Nonobstant toute autre disposition des présentes, le salarié qui par suite à une maladie ou à un accident est frappé d'incapacité physique de façon à ne plus lui permettre de remplir convenablement toutes les exigences de son poste pourra être assigné à toute tâche disponible pour laquelle il a l'expérience, l'habilité et la compétence pour l'accomplir sans qu'il soit nécessaire de l'afficher. Il est entendu que l'employé recevra alors le taux de base de la classification du poste auquel il est assigné.
- 8.06 Il est entendu que les salariés réguliers à temps partiel auront leur propre liste d'ancienneté. Pour les fins des articles 7 et 8 de la Convention Collective, chaque salarié régulier à temps partiel est réputé avoir une ancienneté moindre que le moins ancien salarié régulier à temps plein. Dans le cas où un salarié régulier à temps partiel devient ou est promu salarié régulier à temps plein, celui-ci bénéficiera, pour les fins des articles 7 et 8, de cent pour cent (100%) de son ancienneté acquise.

9.01 a) Les parties reconnaissent que la nature des opérations de la Compagnie exige présentement à ce qu'il y aura toujours, par rotation, un salarié régulier (mécanicien, homme de service ou remplisseur) «on call», c'est-à-dire en disponibilité hors de ses heures normales de travail prêt à recevoir et à répondre aux appels des clients à partir de la fin de ses heures normales de travail jusqu'à 23:00 hrs. les jours de semaine et de 9:00 hrs. à 23:00 hrs les samedis et dimanches.

Le salarié régulier qui est «on call» recevra ou bien trente dollars (\$30.00) ou bien le nombre d'appels effectivement complétés, chaque appel étant évalué à raison d'une demi-heure (1/2 hre) de travail et payable au taux de surtemps prévu aux articles 12.01, 12.02 et 12.03, lequel des deux est le plus avantageux.

Exemple: Si l'employé complète dix (10) appels, ceci équivaut à cinq (5) heures de travail payables au taux de surtemps. Si cinq (5) heures multiplié par le taux de surtemps excède trente dollars (\$30.00), l'employé recevra ladite somme plutôt que ledit trente dollars (\$30.00).

b) Il est entendu que si le salarié régulier qui est «on call» le samedi ou le dimanche est requis d'effectuer également les remplissages cédulés d'avance par la Compagnie, ledit salarié sera payé par une somme d'argent distincte pour les heures ainsi effectuées et les articles 12.01, 12.02, 12.03 s'appliqueront.

Lesdits articles s'appliqueront également dans le cas qu'un autre salarié régulier effectue de tels remplissages.

ARTICLE 10    DISCIPLINE

- 10.01 a) Les mesures disciplinaires ne seront appliquées par la Compagnie que pour cause juste et suffisante;
- b) Lorsqu'elle décidera de discipliner un salarié, la Compagnie appliquera soit l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, selon:
- i) la gravité de l'offense commise par le salarié;
  - ii) le dossier antérieur du salarié et;
  - iii) la fréquence, dans le cas du salarié concerné, de telles offenses ou d'autres offenses;
- 10.02 a) Lorsque la Compagnie décidera de discipliner un salarié au travail par voie de démotivation, suspension ou de congédiement, elle convoquera le salarié concerné et le délégué ou son substitut et remettra en même temps copie de la rétrogradation, suspension ou du congédiement autant au salarié qu'au délégué.
- b) Les sanctions disciplinaires écrites versées au dossier antérieur du salarié ne seront pas invoquées contre lui, lors de l'imposition d'une sanction disciplinaire ultérieure, après douze (12) mois de leur émission.
- 10.03 Tout salarié qui a complété sa période de probation qui est l'objet d'un avertissement écrit, d'une rétrogradation, d'une suspension ou d'un congédiement, s'il croit qu'il fut discipliné sans cause juste et suffisante ou s'il croit que la sanction disciplinaire prise à son égard est trop sévère ou excessive, peut la contester en suivant les dispositions applicables de la procédure de grief.
- 10.04 Le fardeau d'établir la présence d'une cause juste et suffisante, permettant l'application de discipline, incombera à la Compagnie.
- 10.05 A partir de la signature des présentes, la Compagnie convient d'envoyer au Syndicat copie de tout avertissement, rétrogradation, suspension ou congédiement ultérieurement imposés.

ARTICLE 11 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 11.01 La Compagnie convient qu'à compter de la date de la signature des présentes, les salariés assujettis à la présente Convention Collective ne recevront pas moins que les taux horaires prévus pour leurs classifications respectives énumérées à l'annexe B, laquelle annexe fait partie intégrante des présentes.
- 11.02 La paie des salariés est remise à toutes les deux (2) semaines. Le chèque portera la date du vendredi et la période couverte indiquera les heures travaillées et/ou rémunérées en vertu de la présente Convention Collective pour la période de deux (2) semaines finissant avec ledit vendredi. Toutefois, la Compagnie fera son possible afin de distribuer de tels chèques à la fin du quart de travail de l'employé, le jeudi précédent.
- Dans le cas où le vendredi est, selon la présente Convention Collective, un congé statutaire, le chèque portera la date du jeudi et sera distribué, si possible, le mercredi soir précédent à la fin du quart de travail de l'employé.
- 11.03 Le talon du chèque de paie doit indiquer:
- la période de paie
  - le nombre d'heures régulières
  - le nombre d'heures en temps supplémentaire
  - le salaire brut
  - les déductions
  - le salaire net.
- 11.04 Si pendant la durée de la présente Convention, la Compagnie décide de créer une nouvelle classification ou de combiner et/ou fusionner des classifications existantes, elle établira le taux rattaché à ladite nouvelle classification ou à ladite classification combinée ou fusionnée. Le Syndicat en sera avisé par écrit.

A défaut d'une contestation écrite déposée dans les trente (30) jours suivant l'envoi par courrier recommandé d'un tel avis écrit, au deuxième stade de la procédure des griefs dûment signé par le Syndicat, alléguant que le taux ne reflète pas les responsabilités réelles de ladite nouvelle classification ou classification combinée ou fusionnée par rapport au restant des classifications prévues à l'annexe B, le taux établi par la Compagnie ne sera plus contestable. Il est entendu qu'une telle contestation valablement soumise peut être référée à l'arbitrage.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine normale de travail pour tout salarié à plein temps est de trente-sept heures et demie (37 1/2) réparties sur cinq (5) jours de travail. La journée normale de travail pour tout salarié est de 7 1/2 heures de travail.

Il est entendu que la stipulation, dans les présentes, des heures normales de la semaine ou de la journée, ne constitue ni une garantie de minimum ni une garantie d'un maximum nombre d'heures à être travaillées par un salarié dans une journée donnée ou dans une semaine donnée.

12.02 Un salarié requis à travailler sur les lieux de la Compagnie au-delà de 7 1/2 heures dans une journée ou au-delà de 37 1/2 heures dans une semaine sera rémunéré au taux de cent cinquante pour-cent (150%) de son taux horaire régulier de base pour chaque heure ainsi travaillée au-delà de 7 1/2 heures ou de 37 1/2 heures.

12.03 Tout salarié requis à travailler le dimanche sur les lieux de la Compagnie ou une journée de congé statutaire prévue par la présente Convention Collective sera rémunéré à raison de deux (2) fois son taux horaire régulier de base pour les heures ainsi travaillées.

12.04 Il n'y aura aucun pyramidage des réclamations de temps supplémentaire, c'est-à-dire, que le temps supplémentaire payé sur une base journalière, ou à raison de l'article 12.03, ne sera ni réclamé ni payé aussi sur une base hebdomadaire.

12.05 La politique de la Compagnie est de maintenir, en autant qu'elle le trouve possible, les heures supplémentaires au minimum. Il est toutefois du ressort exclusif de la Compagnie de décider quand le travail supplémentaire doit être effectué et par qui ledit travail doit être effectué. Toutefois, la Compagnie s'efforcera dans la mesure jugée praticable dans ces cas, de répartir aussi équitablement que possible les occasions de travail supplémentaire parmi les salariés auxquels incombe normalement le travail en question.

La Compagnie s'efforcera aussi d'aviser les salariés requis à travailler en temps supplémentaire le plus tôt possible avant le début de telles heures supplémentaires.

- 12.06 Un salarié régulier qui se présente au travail tel que cédulé sans être avisé de ne pas s'y présenter, recevra au moins trois (3) heures de paie à son taux régulier de base ou trois (3) heures de travail à son taux régulier de base. Il est entendu que le salarié peut être requis à faire tout travail disponible quelconque. Il est entendu de plus que la présente clause ne s'applique pas dans le cas d'incendie, d'inondation, de panne d'électricité ou de vapeur, de tempête ou dans toute autre circonstance hors du contrôle de la Compagnie.
- 12.07 Le salarié régulier qui, après avoir complété ses heures normales de travail cédulées et qui, après avoir quitté les lieux de la Compagnie pour la journée, s'il est requis d'y retourner pour effectuer le temps supplémentaire, recevra un minimum de trois (3) heures de travail au taux de surtemps.
- 12.08 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée dans la première partie d'une journée de travail et une période de repos de quinze (15) minutes payée dans la deuxième partie d'une journée de travail. Tout salarié a droit également à une période de trente (30) minutes sans solde pour prendre son repas.

ARTICLE 13 - CONGES STATUTAIRES

13.01 Les congés statutaires suivants seront observés pendant la durée de la présente convention collective :

1er janvier  
2 janvier  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Fête de la Reine (Fête de Dollard)  
24 juin  
Journée de la Confédération (1er juillet)  
Fête du travail  
Action de Grâces  
Noël  
26 décembre.

13.02 Si dans le cas où l'un de tel congé statutaire tombe le samedi, celui-ci sera reporté au vendredi précédent et dans le cas où un de ces congés statutaires tombe le dimanche, il sera reporté au lundi suivant, le tout en autant qu'il n'y aura pas un règlement ou législation gouvernementale édictant le contraire ou alors qu'il n'y aura pas d'entente contraire.

13.03 Pour avoir droit à la paie de congé statutaire, le salarié régulier à plein temps ou le salarié régulier à temps partiel doit avoir:

- a) complété sa période d'essai ou de probation avant ledit congé statutaire ;
- b) complété la journée de travail cédulée immédiatement précédent et la journée de travail cédulée immédiatement suivant ledit congé statutaire, à moins que :
  - i. son absence ladite journée soit spécifiquement autorisé par la Compagnie ;
  - ii. son absence soit due à un congé prévu aux articles 6.02, 15.01 ou 15.02 ;
  - iii. son absence soit due à une mise à pied qui a commencé dans les cinq (5) jours immédiatement précédent ledit congé ;

ARTICLE 13 - CONGES STATUTAIRES (suite)

13.03  
(suite)

iv. son absence soit due à une maladie ou accident non autrement compensé, qui a débuté dans les dix (10) jours immédiatement précédent ledit congé.

13.04

Un salarié régulier à temps plein recevra 7 1/2 fois son taux horaire régulier de base comme paie de congé statutaire auquel il peut avoir droit. Un salarié régulier à temps partiel recevra la moyenne quotidienne d'heures de travail normales effectivement exécutées dans les trente (30) jours immédiatement précédent le congé multiplié par son taux horaire régulier de base.

13.05

Dans le cas où un congé statutaire auquel un salarié régulier à temps plein ou un salarié régulier à temps partiel a droit selon les présentes prescriptions tombe durant les vacances d'un tel salarié, ledit congé sera ajouté à la fin de ses vacances et payé en vertu des articles 13.03 et 13.04.

ARTICLE 14 - VACANCES

Salarié régulier à plein temps

- 14.01 La période de référence pour l'accumulation des crédits de vacances, pour de tels salariés, débute le 1er septembre et finit le 31 août.
- 14.02 Tout salarié régulier à plein temps qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 31 août a droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois complet de service accompli avant le 31 août et ce jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- 14.03 Tout salarié régulier à plein temps a droit à deux (2) semaines de vacances après un (1) an de service continu, payables à son taux hebdomadaire régulier de base, en autant que celui-ci a effectivement travaillé durant l'année de référence.
- 14.04 Pendant l'année civile au cours de laquelle le salarié régulier à plein temps a atteint son quatrième (4e) anniversaire de service et par la suite, jusqu'à l'application de l'article 14.05, celui-ci a droit à trois (3) semaines de vacances payées à son taux hebdomadaire régulier de base, pourvu qu'il ait effectivement travaillé durant l'année de référence.
- 14.05 Pendant l'année civile au cours de laquelle le salarié régulier à plein temps a atteint son dixième (10e) anniversaire de service et par la suite, jusqu'à l'application de l'article 14.06, celui-ci a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux hebdomadaire régulier de base pourvu qu'il ait effectivement travaillé durant l'année de référence.

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

- 14.06 Pendant l'année civile au cours de laquelle le salarié régulier à plein temps a atteint son quinzième (15e) anniversaire de service et par la suite et jusqu'à l'application de l'article 14.07, celui-ci a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux hebdomadaire régulier de base, pourvu qu'il ait effectivement travaillé durant l'année de référence.
- 14.07 Pendant l'année civile au cours de laquelle le salarié régulier à plein temps a atteint son vingtième (20e) anniversaire de service et par la suite, celui-ci a droit à six (6) semaines de vacances payées à son taux hebdomadaire régulier de base pourvu qu'il ait effectivement travaillé durant l'année de référence.
- 14.08 Sauf en cas d'entente mutuelle entre le salarié régulier à plein temps et la Compagnie, les vacances doivent être prises chaque année entre le 1er avril et le 30 septembre inclusivement.  
La demande d'un salarié régulier à temps plein de prendre ses vacances à une autre période ne sera pas refusée arbitrairement.
- 14.09 Sauf en cas d'entente mutuelle entre le salarié régulier à plein temps et la Compagnie, il n'y aura qu'un maximum de quatre (4) semaines de vacances prises en même temps.
- 14.10 La cédule de vacances sera affichée au plus tard le 1er mars et sera établie en sa forme finale au plus tard le 30 mars suivant.  
  
Les salariés doivent indiquer leur choix sur la liste affichée à ces fins.

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

Il est particulièrement entendu qu'il n'y aura qu'un maximum de trois (3) salariés réguliers à plein temps en vacances en même temps et pas plus qu'un (1) de la même classification, à moins d'une autorisation particulière de la Compagnie.

Chaque salarié régulier à plein temps devra prendre ses vacances dans les douze (12) mois suivant la fin de la période de référence et lesquelles vacances ne seront pas accumulées d'année en année.

Salarié régulier à temps partiel

- 14.11 La période de référence pour l'accumulation des crédits de vacances, pour de tels salariés, débute le 1er septembre et finit le 31 août.
- 14.12 Tout salarié régulier à temps partiel qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 31 août a droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois complet de service accompli avant le 31 août et ce jusqu'à concurrence de dix (10) jours. L'indemnité sera de quatre pourcent (4%) de ses gains entre sa date d'embauchage et entre le 31 août inclusivement.
- 14.13 Tout salarié régulier à temps partiel a droit à deux (2) semaines de vacances après un (1) an de service continu, payables à raison de quatre pourcent (4%) de ses gains entre le 1er septembre de l'année passée jusqu'au 31 août de l'année courante.
- 14.14 Pendant l'année civile au cours de laquelle le salarié régulier à temps partiel a atteint son quatrième (4e) anniversaire de service et par la suite, jusqu'à l'application de l'article 14.15, celui-ci a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pourcent (6%) de ses gains entre le 1er septembre de l'année passée jusqu'au 31 août de l'année courante.

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

- 14.15 Pendant l'année civile au cours de laquelle le salarié régulier à temps partiel a atteint son dixième (10e) anniversaire de service et par la suite, jusqu'à l'application de l'article 14.16, celui-ci a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pourcent (8%) de ses gains entre le 1er septembre de l'année passée jusqu'au 31 août de l'année courante.
- 14.16 Pendant l'année civile au cours de laquelle le salarié régulier à temps partiel a atteint son quinzième (15e) anniversaire de service et par la suite, jusqu'à l'application de l'article 14.17, celui-ci a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à raison de dix pourcent (10%) de ses gains entre le 1er septembre de l'année passée jusqu'au 31 août de l'année courante.
- 14.17 Pendant l'année civile au cours de laquelle le salarié régulier à temps partiel a atteint son vingtième (20e) anniversaire de service et par la suite, celui-ci a droit à six (6) semaines de vacances payées à raison de douze pourcent (12%) de ses gains entre le 1er septembre de l'année passée jusqu'au 31 août de l'année courante.
- 14.18 Sauf en cas d'entente mutuelle entre le salarié régulier à temps partiel et la Compagnie, les vacances doivent être prises chaque année entre le 1er avril et le 30 septembre inclusivement.  
La demande d'un salarié régulier à temps partiel de prendre ses vacances à une autre période ne sera pas refusée arbitrairement.
- 14.19 Sauf en cas d'entente mutuelle entre le salarié régulier à temps partiel et la Compagnie, il n'y aura qu'un maximum de quatre (4) semaines de vacances prises en même temps.

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.20

La cédule de vacances sera affichée au plus tard le 1er mars et sera établie en sa forme finale au plus tard le 30 mars suivant.

Les salariés doivent indiquer leur choix sur la liste affichée à ces fins.

Il est particulièrement entendu qu'il n'y aura qu'un maximum de trois (3) salariés réguliers à temps partiel en vacances en même temps et pas plus qu'un (1) de la même classification, à moins d'une autorisation particulière de la Compagnie.

Chaque salarié régulier à temps partiel devra prendre ses vacances dans les douze (12) mois suivant la fin de la période de référence et lesquelles vacances ne seront pas accumulées d'année en année.

ARTICLE 15 - CONGE DE DEUIL - CONGES DIVERS

15.01

Tout salarié régulier qui a complété sa période d'essai ou de probation pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire pour un maximum de trois (3) jours consécutifs entre le décès et les funérailles, en autant que ces jours soient des jours sur lesquels le salarié est cédulé à travailler, le tout dans le cas du décès d'un conjoint, d'un enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur.

Aux mêmes conditions, la permission d'absence sera d'un maximum de deux (2) jours dans le cas du décès de sa belle-mère, de son beau-père, de sa belle-soeur, de son beau-frère, de son grand-père, de sa grand-mère ou de son petit enfant.

Ledit congé de deuil pourra être prolongé par entente avec le Gérant, ladite prolongation étant sans solde.

Le paiement ne sera pas effectué pour les jours pendant lesquels l'employé est en congé personnel, congé de maladie, période de vacances, lors des congés statutaires payés, si le salarié ne travaille pas à ce moment-là à cause d'une mise à pied ou si le salarié n'est pas, à ce moment-là, cédulé à travailler pour toute autre raison quelconque.

15.02

Un salarié régulier peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, pour une (1) journée le jour de son mariage.

Le salarié peut aussi s'absenter du travail, mais cette fois-ci sans solde, le jour du mariage d'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 16 - CONGE DE MALADIE PAYE

- 16.01 Tout salarié régulier qui a complété sa période d'essai sera éligible au congé de maladie payé ci-après établi dans le cas de son incapacité de travailler à raison de maladie ou d'accident. Dans le cas d'une maladie ou d'un accident compensé par la Loi des Accidents de travail et ses lois successorales, le salarié signera les reconnaissances de dettes et/ou autorisations de déductions ou de remboursements prévus à l'article 18.03, permettant à la Compagnie de se faire rembourser cent pourcent (100%) des paiements effectués.
- 16.02 Pour des salariés réguliers qui ont moins de cinq (5) ans d'ancienneté acquises au moment du début de la maladie ou de l'accident, le congé de maladie payé commencera à partir du deuxième (2e) jour complet d'incapacité.
- 16.03 Pour des salariés réguliers qui ont cinq (5) ans ou plus d'ancienneté, le congé de maladie payé commencera dès le début de l'incapacité.
- 16.04 Dans le cas d'un salarié régulier à plein temps, la paie de congé pour chaque journée ainsi payée, sera l'équivalent de cent pourcent (100%) des heures normales effectivement perdues payables à son taux horaire régulier de base.
- Dans le cas d'un salarié régulier à temps partiel, la paie de congé, pour chaque journée ainsi payée, sera l'équivalent de cent pourcent (100%) des heures normales cédulées effectivement perdues, mais pas plus que la moyenne d'heures normales quotidiennes effectivement complétées dans les trente (30) jours précédent le début de l'incapacité payable à son taux horaire régulier de base.

ARTICLE 16 - CONGE DE MALADIE PAYE (suite)

- 16.05 Le congé de maladie sera payé pour la durée de l'incapacité ou pour seize (16) semaines consécutives complètes, laquelle des deux (2) périodes est la plus courte.
- 16.06 Une absence d'un salarié régulier qui débute dans les deux (2) semaines immédiatement suivant son retour au travail d'une maladie ou d'un accident sera considérée pour fin d'application du congé de maladie payé comme étant la même maladie ou accident et sera assujettie au même maximum de seize (16) semaines ci-haut prévu.
- 16.07 La Compagnie pourra exiger une preuve médicale satisfaisante attestant l'incapacité de l'employé à travailler et ce, à partir de la troisième (3e) journée consécutive d'absence, laquelle peut être vérifiée.
- 16.08 Pour toute absence à raison de maladie ou d'accident supérieure à cinq (5) jours, un certificat médical d'un médecin pratiquant peut être requis, attestant de la nécessité pour l'employé à revenir au travail,
- 16.09 Le présent plan est considéré par la Commission d'Assurance Chômage et pour les fins de la Loi de l'Assurance Chômage comme étant un plan assuré, rendant l'employeur éligible à des réductions de primes.  
De telles primes réduites sont utilisées par la Compagnie afin de compenser les coûts de tel plan, et le Syndicat et les salariés renoncent aux bénéfices de telles réductions de primes en faveur de la Compagnie, en conséquence.
- 16.10 Le présent plan de congé de maladie payé suppose la plus grande honnêteté et fidélité des salariés y assujettis. Les parties reconnaissent que tout abus sera considéré comme raison méritant la discipline.

ARTICLE 17 - ASSURANCE  
- REGIME DE RETRAITE

---

17.01

A la date des présentes, certains plans d'assurance-groupe et un régime de retraite visant tous les salariés réguliers à temps plein de la Compagnie à travers le Canada, y compris ceux à plein temps de l'unité de négociation, sont en vigueur. Un aperçu de tels plans et régimes apparaît dans les brochures d'informations jointes aux présentes comme Annexe "C" (Plan d'Assurance-vie), "D" (Plan Dentaire) et "E" (Régime de retraite). Pendant la durée de la présente convention collective, les salariés réguliers à plein temps de l'unité de négociation continueront d'être assujettis à de tels plans d'assurance ou régime de retraite, ou tout plan ou régime qui peut y être substitué, au même titre que les employés réguliers à plein temps de la Compagnie hors de l'unité de négociation.

Participer à de tels plans, selon les termes et conditions y prévus, est obligatoire pour chaque salarié régulier à plein temps. Participer au plan de retraite est facultatif pour chaque salarié régulier à temps partiel qui a plus de trente (30) ans ou qui a complété cinq (5) ans de service continu.

Il est entendu que la Compagnie n'aura d'autre obligation que de payer la partie de la prime exigible d'elle, selon les conditions de la (des) police(s) maîtresse(s).

Il est particulièrement entendu que lesdites Annexes ne donnent qu'un aperçu des droits, bénéfices et obligations des parties à cet égard, lesquels sont exclusivement déterminés par la (les) police(s) maîtresse(s) signée(s) entre la Compagnie et ses divers assureurs.

17.02

La Compagnie remettra au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature des présentes, une copie de la police maîtresse du Régime d'assurance (Annexe "C"). De plus, dans les mêmes délais, la Compagnie remettra au Syndicat et aux salariés qui en font la demande, tout document concernant le Régime des rentes, qu'elle est obligée par une loi d'une province quelconque à remettre à chacun des adhérents à tel Régime de rentes.

18.01 La Compagnie adoptera des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés durant les heures de travail. Des appareils protecteurs jugés nécessaires pour protéger adéquatement ses salariés contre les accidents de travail seront fournis par la Compagnie.

18.02 Un salarié blessé lors de son travail qui fait une réclamation en vertu de la loi des accidents de travail ou ses lois successeurs ne subira aucune perte de salaire à son taux de base horaire régulier pour les heures normales de travail cédulées, perdues le jour de l'accident.

Dans le cas d'un accident de travail, la Compagnie fournira du transport, dans les limites de la ville, au bureau d'un médecin, d'une clinique ou d'un hôpital avoisinant dépendant de la gravité de l'accident.

Si à la suite d'un accident de travail, un salarié revient à l'ouvrage sans être complètement rétabli, et qu'il doive par après retourner à une clinique, un hôpital ou un médecin avoisinants pour des traitements additionnels, il devra remettre à son retour à la Compagnie, un certificat attestant la nature et la nécessité de ces traitements et indiquer la ou les dates de tels traitements et les heures que ceux-ci prendront. A ces conditions, le salarié sera compensé pour le temps ainsi perdu à son taux de base régulier pour les heures normales de travail perdues directement en conséquence, pourvu que de telles pertes ne soient pas compensables autrement.

18.03 Lorsqu'un salarié est blessé au travail et qu'il doit s'absenter plus qu'une (1) semaine à cause d'un tel accident à être compensé en vertu de la Loi des accidents de travail, ou ses lois successeurs, la Compagnie lui avancera chaque semaine, s'il en fait la demande, une somme d'argent équivalente au paiement que de tel salarié doit recevoir chaque semaine de la Commission des accidents de travail ou ses successeurs jusqu'au moment où celle-ci commence à payer.

ARTICLE 18 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL (suite)

18.03 (suite) Il est entendu que ces avances, faites par la Compagnie, sont en tout temps une dette liquidée vis-à-vis la Compagnie et cet employé doit rembourser ces sommes à la Compagnie, qu'il reçoive ou non paiement de la Commission des accidents de travail ou ses successeurs, et au plus tard lorsqu'il recevra la compensation de la Commission des accidents de travail.

Il est entendu que le salarié signera et fournira à la Compagnie toute reconnaissance de dette écrite et/ou autorisation de retenue de salaire écrite demandée par la Compagnie et destinée à lui permettre de récupérer les sommes avancées dans les plus brefs délais possible. Copie de tels documents sera remise au salarié.

18.04 Les Annexes font partie intégrante de la présente convention.

18.05 a) Toute salariée régulière qui a complété sa période de probation peut obtenir un congé de maternité sans solde après avoir donné un préavis de trois (3) semaines.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de ladite salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

b) Une telle salariée a droit à un congé de vingt (20) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance. Sur demande écrite, la salariée peut obtenir un congé supplémentaire sans solde de trois (3) mois. Si les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la femme, celle-ci, sur présentation d'un certificat médical, peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité. Si une telle mutation n'est pas possible, la salariée peut bénéficier d'un congé pour toute la durée de sa grossesse.

c) A partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la Compagnie peut exiger de la salariée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse de fournir le certificat, la Compagnie l'aviserá par écrit qu'elle doit se prévaloir de son congé de maternité.

d) L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou la fin de l'extension autorisée en vertu du sous-paragraphe 18.05b) est présumée avoir démissionné.

ARTICLE 18 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL (suite)

18.06 Les mécaniciens et les hommes de service doivent fournir à leurs frais, les outils nécessaires à remplir leurs fonctions sur la route, pourquoi dans les trente (30) jours suivant la signature, la Compagnie versera à chaque mécanicien ou homme de service qui est salarié régulier, la somme de cinquante dollars (\$50.00) comme allocation d'outils.

Un mécanicien ou homme de service embauché par la suite, qui devient salarié régulier recevra, à la fin de sa période de probation ou d'essai, ladite somme d'allocation d'outils.

18.07 La Compagnie fournira les uniformes qu'elle requiert aux salariés à porter. Il est entendu que les nettoyages ou les lavages de tels uniformes sont aux frais du salarié concerné. Ces uniformes restent toujours la propriété de la Compagnie pour lesquels l'employé est responsable.

18.08 Tout salarié à temps plein qui est assigné pour être juré aux Assises sera payé la différence entre son taux horaire régulier de base et toute indemnité qu'il reçoit pour y avoir assisté de la Cour, du Ministère de la Justice ou tout autre Ministère, Département, Institution ou autres personnes quelconques, pour tout jour normal de travail qu'il perd en conséquence.

Toutefois, aucun remboursement ou paiement ne sera fait avant le dépôt par l'employé d'un affidavit ou autre attestation formelle signée par le Greffier ou le Protonotaire de la Cour attestant son assistance comme juré les jours ou parties de jour de travail réclamé et le montant exact qu'il a reçu ou recevra à titre d'indemnité à cet égard.

De plus, il est entendu que si dans une journée quelconque l'employé est libéré d'assister à la Cour comme juré et qu'il reste encore trois (3) heures ou plus à être travaillées, ledit salarié retournera immédiatement au bureau de la Compagnie.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

19.01 Dans la présente convention collective, le mot "grief" signifie une mésentente relativement à l'application, à l'interprétation ou à la prétendue violation de la convention collective.

19.02 a) Les parties aux présentes désirent que les plaintes des salariés soient réglées aussi promptement que possible et, il est convenu que de façon générale, le salarié doit tenter de régler sa plainte avec son supérieur immédiat avant de se servir de la procédure de grief ci-après établie.

A défaut d'entente :

19.02 b) S'il désire soumettre un grief, le salarié devra seul ou accompagné du délégué, présenter son grief par écrit à l'étape no. 1 dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui y a donné naissance. Le grief sera traité en la manière et dans l'ordre ci-après établis :

ETAPE No. 1

Suivant réception du grief écrit et signé par l'employé, le superviseur remettra sa décision écrite à l'employé et au délégué dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent. A défaut de règlement, le grief pourra être soumis à l'étape suivante si l'employé le désire, le tout dans les dix (10) jours ouvrables suivant ou bien la décision ou bien l'expiration des délais accordés au superviseur pour la rendre. Dans un tel cas alors :

ETAPE No. 2

Le grief sera étudié par le Gérant ou par son délégué. Celui-ci remettra sa décision écrite au délégué ou à l'un des officiers du Syndicat. Le grief pourra être étudié et discuté entre celui-ci et le Comité de griefs. Il est entendu que le permanent du Syndicat pourra assister à cette rencontre. Dans un tel cas, le délai pour répondre ne débutera qu'après ladite rencontre. A défaut d'entente, le grief pourra être référé à l'arbitrage en suivant les prescriptions prévues à l'article 19.09.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 19.03 Tout grief qui survient directement entre la Compagnie et le Syndicat ainsi que les griefs de groupe ou les griefs de nature générale, pourront être soumis par écrit à la deuxième étape par l'une ou l'autre des parties, le tout dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement y donnant naissance. De tels griefs seront signés ou bien par le Président du Syndicat ou son délégué ou par le Gérant de la Compagnie ou son délégué, selon le cas.
- 19.04 Le terme "jour ouvrable" n'inclue pas les samedis, les dimanches, et les congés statutaires prévus par la présente convention.
- 19.05 La prétention d'un employé, autre qu'un employé en probation, à l'effet qu'il a été congédié, suspendu ou rétrogradé sans cause sera traitée comme grief si soumis par lui, par écrit, à la deuxième étape de la procédure de grief, le tout dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de congédiement ou de la suspension.
- 19.06 Un grief de congédiement ou de suspension pourra être réglé selon la procédure de grief ou à l'arbitrage en la manière suivante :
- a) en confirmant la mesure prise par la Direction ;
  - b) en réinstallant l'employé avec pleine compensation pour la perte de temps subie à son taux régulier de base moins tout montant d'argent ou de compensation qu'il a gagné ou qu'il aurait pu gagner durant sa suspension ou son congédiement ;
  - c) par toute autre décision entre a) et b) considérée juste et équitable dans toutes les circonstances de la cause.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 19.07 Toute décision ou règlement de grief intervenu par écrit entre la Compagnie et le Syndicat liera les parties et le ou les salariés concernés.
- 19.08 Les délais limites prévus par le présent article ne pourront être modifiés que par une entente écrite entre les parties.
- 19.09 A défaut d'un règlement, un grief pourra être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties en envoyant, par courrier recommandé, un avis écrit à l'autre partie. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les trente (30) jours ouvrables suivant la décision à l'étape no. 2 ou, le cas échéant, l'expiration du délai accordé au Gérant ou son délégué pour répondre, le grief sera considéré comme abandonné.
- 19.10 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, il sera soumis, à tour de rôle à l'un des arbitres suivants :

Me Rolland Tremblay, C.R.

Me Jean Denis Gagnon

Me Claude Lauzon.

Tout arbitre dont le nom paraît sur cette liste qui est requis à son tour d'agir comme arbitre dans un arbitrage, et qui refuse ou qui est dans l'impossibilité d'agir dans un délai de trois (3) mois, ne sera requis à nouveau d'agir comme arbitre que lorsque son nom reviendra en tête de liste par rotation normale. Si aucun arbitre ne peut agir dans les délais ci-haut mentionnés, les parties tenteront de choisir un arbitre de consentement à défaut de quoi, l'une ou l'autre des parties pourra demander la nomination d'un tel arbitre par l'Honorable Ministre du travail et de la main d'oeuvre.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 19.11 a) Ne pourra être soumise à l'arbitrage une question qui n'est pas passée de façon appropriée par toutes les étapes précédentes de la procédure de grief.
- b) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider du grief tel qu'il lui est soumis en respectant toujours les dispositions de la présente convention. L'arbitre ne sera pas autorisé d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender la convention collective, ni de rendre une décision incompatible avec ses dispositions.
- 19.12 Les procédures d'arbitrage seront menées de façon expéditive par les parties à cette convention. La décision de l'arbitre sera demandée au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la fin des plaidoiries, mais ce délai pourra être prolongé avec le consentement mutuel des parties.
- 19.13 Chaque partie assumera les frais et dépenses de ses représentants et de ses témoins, mais partagera les frais et dépenses de l'arbitre.
- 19.14 a) La nature du grief et la correction demandée seront précisés dans l'exposé écrit du grief. Le grief ne doit être toutefois rejeté pour vice de forme ou d'erreur technique de rédaction.
- b) Le grief doit être signé ou bien par le salarié plaignant, le Président du Syndicat ou son délégué ou par le Gérant de la Compagnie ou son délégué, selon le type du grief impliqué.
- c) La nature du grief ne peut être changée en aucune circonstance une fois que le grief est présenté par écrit à l'étape No. 1.

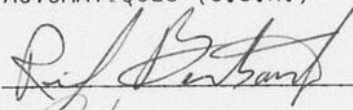
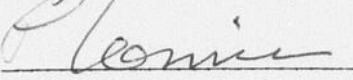
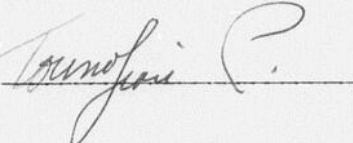
ARTICLE 20 - DUREE

20.01 La présente convention sera en vigueur à partir de sa signature jusqu'au 30 septembre 1984.

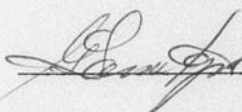
20.02 La partie qui désire amender ou modifier la présente convention ou d'en négocier une nouvelle donnera un avis de négociation à l'autre partie entre le quatre-vingt-dixième (90e) jour et le soixantième (60e) jour avant son expiration.

SIGNE A MONTREAL CE NOVEMBRE 1982 PAR LES PARTIES PERSONNELLEMENT OU PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES, TEL QU'ILS LE DECLARENT.

SYNDICAT DES  
TRAVAILLEURS(EUSES) DE  
H. FORTIER DISTRIBUTRICES  
AUTOMATIQUES (C.S.N.)

LA CIE H. FORTIER, DIVISION  
DE LA CIE DE LA BAIE D'HUDSON  
(Québec Ltée)

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE

|                     |                                  | <u>Date du<br/>dernier<br/>embauchage</u> |
|---------------------|----------------------------------|---|
| CORNEAU, Elenore    | Commis de Bureau                 | 04-04-1977                                |
| DECIVITA, Theresa   | Commis de Bureau                 | 07-11-1977                                |
| BRABANT, Guylaine   | Commis de Bureau                 | 14-09-1981                                |
| BONNET, Fernand     | Homme de service                 | 21-10-1976                                |
| DANAKAS, Roger      | Mécanicien                       | 04-04-1977                                |
| TOUNDJIAN, Papken   | Préposé à l'entrepôt<br>(Senior) | 04-04-1977                                |
| LANIEL, J. Jacques  | Remplisseur                      | 04-04-1977                                |
| MARTIN, André       | Homme de service                 | 04-04-1977                                |
| LEVESQUE, Jacques   | Mécanicien                       | 04-04-1977                                |
| BERTRAND, Réal      | Remplisseur                      | 04-04-1977                                |
| CORMIER, Pierre     | Remplisseur                      | 07-05-1979                                |
| MICHAUD, Jean       | Remplisseur                      | 18-03-1980                                |
| LAVOIE, Martin      | Remplisseur                      | 01-05-1980                                |
| MARTINEAU, Stéphane | Remplisseur                      | 28-09-1981                                |
| SAGALA, Alain       | Remplisseur                      | 11-01-1982                                |

Date d'embauchage  
chez AMCO pour fins  
de l'article 7.01d)

|                    |            |
|--------------------|------------|
| DANAKAS, Roger     | 03-03-1962 |
| TOUNDJIAN, Papken  | 01-12-1967 |
| CORNEAU, Elenore   | 04-03-1974 |
| LANIEL, J. Jacques | 17-06-1974 |
| MARTIN, André      | 17-06-1974 |
| LEVESQUE, Jacques  | 23-12-1974 |
| BERTRAND, Réal     | 21-06-1976 |

ANNEXE "B"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

En vigueur le 1er septembre 1982

| CLASSIFICATIONS                | DEBUT                      | Après 500 heures<br>effectivement<br>travaillées | Après 1000 heures<br>effectivement<br>travaillées | Après 2000 heures<br>effectivement<br>travaillées | Après 3000 heures<br>effectivement<br>travaillées |
|--------------------------------|----------------------------|--|---|---|---|
| COMMIS DE BUREAU               | \$206./sem.<br>\$5.49/hre. | \$217. / sem.<br>\$5.79 / hre.                   | \$228. / sem.<br>\$6.08 / hre.                    | \$242. / sem.<br>\$6.45 / hre.                    | \$257. / sem.<br>\$6.85 / hre.                    |
| MECANICIEN                     | \$305./sem.<br>\$8.13/hre. | \$317. / sem.<br>\$8.45 / hre.                   | \$335. / sem.<br>\$8.93 / hre.                    | \$352. / sem.<br>\$9.39 / hre.                    | \$373. / sem.<br>\$9.95 / hre.                    |
| HOMME DE SERVICE               | \$291./sem.<br>\$7.76/hre. | \$306. / sem.<br>\$8.16 / hre.                   | \$322. / sem.<br>\$8.59 / hre.                    | \$340. / sem.<br>\$9.07 / hre.                    | \$360. / sem.<br>\$9.60 / hre.                    |
| REPLISSEUR                     | \$279./sem.<br>\$7.44/hre. | \$292. / sem.<br>\$7.79 / hre.                   | \$308. / sem.<br>\$8.21 / hre.                    | \$325. / sem.<br>\$8.67 / hre.                    | \$340. / sem.<br>\$9.07 / hre.                    |
| PREPOSE A L'ENTREPOT<br>SENIOR | \$297./sem.<br>\$7.92/hre. | \$312. / sem.<br>\$8.32 / hre.                   | \$328. / sem.<br>\$8.75 / hre.                    | \$347. / sem.<br>\$9.25 / hre.                    | \$368. / sem.<br>\$9.81 / hre.                    |

Le salarié commencera à bénéficier du taux auquel il a droit selon le tableau ci-haut à partir de la première période de paie après avoir effectivement complété les heures travaillées requises.

## ANNEXE "B"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

En vigueur le 1er septembre 1983

| CLASSIFICATIONS                  | DEBUT                      | Après 500 heures<br>effectivement<br>travaillées | Après 1000 heures<br>effectivement<br>travaillées | Après 2000 heures<br>effectivement<br>travaillées | Après 3000 heures<br>effectivement<br>travaillées |
|----------------------------------|----------------------------|--|---|---|---|
| COMMIS DE BUREAU                 | \$218./sem.<br>\$5.81/hre. | \$230. / sem.<br>\$6.13 / hre.                   | \$242. / sem.<br>\$6.45 / hre.                    | \$257. / sem.<br>\$6.85 / hre.                    | \$272. / sem.<br>\$7.25 / hre.                    |
| MECANICIEN                       | \$323./sem.<br>\$8.61/hre. | \$336. / sem.<br>\$8.96 / hre.                   | \$355. / sem.<br>\$9.47 / hre.                    | \$373. / sem.<br>\$9.95 / hre.                    | \$395. / sem.<br>\$10.53/ hre.                    |
| HOMME DE SERVICE                 | \$308./sem.<br>\$8.21/hre. | \$324. / sem.<br>\$8.64 / hre.                   | \$341. / sem.<br>\$9.09 / hre.                    | \$360. / sem.<br>\$9.60 / hre.                    | \$382. / sem.<br>\$10.19/ hre.                    |
| REPLISSEUR                       | \$296./sem.<br>\$7.89/hre. | \$310. / sem.<br>\$8.27 / hre.                   | \$326. / sem.<br>\$8.69 / hre.                    | \$345. / sem.<br>\$9.20 / hre.                    | \$360. / sem.<br>\$9.60 / hre.                    |
| PREPOSE A L'ENTREPOT<br>(SENIOR) | \$315./sem.<br>\$8.40/hre. | \$331. / sem.<br>\$8.83 / hre.                   | \$348. / sem.<br>\$9.28 / hre.                    | \$368. / sem.<br>\$9.81 / hre.                    | \$390. / sem.<br>\$10.40/ hre.                    |

Le salarié commencera à bénéficier du taux auquel il a droit selon le tableau ci-haut à partir de la première période de paie après avoir effectivement complété les heures travaillées requises.

ANNEXE "F"

BONI DE SIGNATURE

En autant que les offres patronales déposées le 30 septembre 1982 soient ratifiées le ou avant le 1er octobre 1982, la Compagnie accepte de payer à titre de montant forfaitaire la somme de six cents dollars (\$600.00)

pour chaque salarié régulier qui était sur la liste de paie de la Compagnie et au travail le 12 mars 1982 et encore sur la liste de paie et au travail à la date de la signature de la convention collective.

Un salarié en vacances autorisées est considéré pour les présentes comme étant au travail. Il en sera de même pour ceux en congé de maladie autorisé.

Ladite somme sera payable en deux paiements de trois cents dollars (\$300.00) chacun. Le premier paiement sera effectué au plus tard trente (30) jours et le deuxième au plus tard soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective.

Tout salarié autrement ayant droit au boni prévu, qui démissionne ou est congédié pour cause avant la date qu'un tel paiement devienne exigible perdra tous droits audit paiement.

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE MONTREAL

ENTRE :

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE H. FORTIER DISTRIBUTRICES  
AUTOMATIQUES (C.S.N.)

Ci-après désigné "LE SYNDICAT"

PARTIE DE LA PREMIERE PART

ET :

LA CIE H. FORTIER,  
DIVISION DE LA CIE LA BAIE  
D'HUDSON (Québec Ltée.)

Ci-après désignée  
"LA COMPAGNIE"

PARTIE DE LA DEUXIEME PART

LETTRE D'ENTENTE

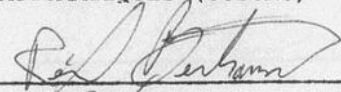
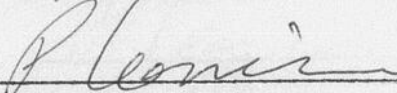
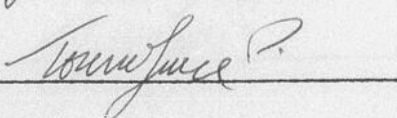
La Compagnie continuera à fournir du stationnement gratuit aux salariés de l'unité de négociation pourvu qu'elle continue à occuper ses lieux sis au 6969 Trans Canadienne, Ville St-Laurent, Québec.

La salle à dîner, (la cafétéria) telle qu'elle existe le 7 septembre 1982, sera maintenue pourvu que la Compagnie continue à occuper ses lieux sis au 6969 Trans Canadienne, Ville St-Laurent, Québec.

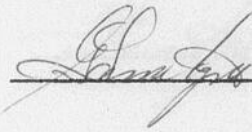
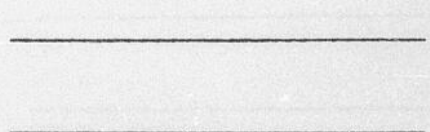
La Compagnie continuera à permettre à ses salariés d'acheter un maximum de deux (2) cartouches de cigarettes par semaine, le tout à un taux préférentiel.

SIGNE A MONTREAL CE 4 NOVEMBRE 1982 PAR LES PARTIES  
PERSONNELLEMENT OU PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT  
AUTORISES TEL QU'ILS LE DECLARENT :

SYNDICAT DES  
TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE H. FORTIER DISTRIBUTRICES  
AUTOMATIQUES (C.S.N.)

LA CIE H. FORTIER,  
DIVISION DE LA CIE LA BAIE  
D'HUDSON (Québec Ltée.)

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE MONTREAL

ENTRE :

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE H. FORTIER DISTRIBUTRICES  
AUTOMATIQUES (C.S.N.)

Ci-après désigné "LE SYNDICAT"

PARTIE DE LA PREMIERE PART

ET :

LA CIE H. FORTIER,  
DIVISION DE LA CIE LA BAIE  
D'HUDSON (Québec Ltée.)

Ci-après désignée  
"LA COMPAGNIE"

PARTIE DE LA DEUXIEME PART

LETTRE D'ENTENTE

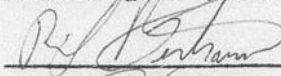
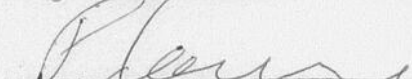
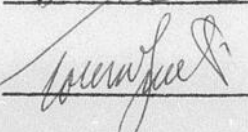
La Compagnie accorde à ses salariés réguliers à travers le Canada, un escompte sur les achats personnels de tels salariés (comptant, payable sur livraison ou carte de crédit "La Baie seulement") effectués sur la marchandise y assujettie aux magasins "La Baie".

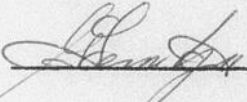
Les salariés réguliers visés par l'unité de négociation y seront assujettis aux mêmes termes et conditions.

SIGNE A MONTREAL CE 4 NOVEMBRE 1982 PAR LES PARTIES PERSONNELLEMENT OU PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES TEL QU'ILS LE DECLARENT :

SYNDICAT DES  
TRAVAILLEURS (EUSES)  
DE H. FORTIER DISTRIBUTRICES  
AUTOMATIQUES (C.S.N.)

LA CIE H. FORTIER,  
DIVISION DE LA CIE LA BAIE  
D'HUDSON (Québec Ltée.)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# LA CIE H. FORTIER

DISTRIBUTEURS AUTOMATIQUES  
6969 RTE. TRANS CANADIENNE  
SUITE 112  
VILLE ST. LAURENT, QUEBEC H4T 1V8  
TELEPHONE (514) 331-7761

Le 4 novembre 1982

- Syndicat des Travailleurs(euses)  
de H. Fortier  
Distributrices Automatiques  
2425, rue Dessaulles  
St-Hyacinthe (Qué.) J2S 2V2

Compétence de Monsieur Alain Dupont  
Conseiller Technique

Monsieur,

Pour faire suite à nos récentes négociations collectives, je confirme l'intention de la Compagnie de payer un maximum de deux (2) salariés, membres du comité de négociation, pour leurs heures de travail normales et cédulées, perdues en raison de la négociation d'un renouvellement de la présente convention collective.

Il est entendu qu'aucun paiement ne sera fait pour des négociations suivant une demande de conciliation et/ou après l'acquisition du droit à la grève ou au lock-out.

H. FORTIER  
Division de la Cie de la Baie d'Hudson  
(Québec) Ltée

par: 

# LA CIE H. FORTIER

DISTRIBUTEURS AUTOMATIQUES  
6969 RTE. TRANS CANADIENNE  
SUITE 112  
VILLE ST. LAURENT, QUEBEC H4T 1V8  
TELEPHONE (514) 331-7761

Le 4 novembre 1982

Syndicat des Travailleurs(euses)  
de H. Fortier  
Distributrices Automatiques  
2425, rue Dessaulles  
St-Hyacinthe (Qué.) J2S 2V2  
Compétence de Monsieur Alain Dupont  
Conseiller Technique

Monsieur,

Pour faire suite à nos récentes négociations, les présentes confirment l'intention de la Compagnie d'afficher le texte du Bill no. 17 - La Loi sur la Sécurité au travail et ses règlements applicables, tels qu'amendés, afin de permettre aux salariés d'en prendre connaissance.

Espérant le tout conforme, je demeure,

Bien à vous,

H. FORTIER,  
Division de la Cie La Baie d'Hudson  
(Québec) Ltée.

par :



# LA CIE H. FORTIER

DISTRIBUTEURS AUTOMATIQUES  
6969 RTE. TRANS CANADIENNE  
SUITE 112  
VILLE ST. LAURENT, QUEBEC H4T 1V8  
TELEPHONE (514) 331-7761

Le 4 novembre 1982

Syndicat des Travailleurs(euses)  
de H. Fortier  
Distributrices Automatiques  
2425, rue Dessaulles  
St.-Hyacinthe (Qué.) J2S 2V2

Compétence de Monsieur Alain Dupont  
Conseiller Technique

Monsieur,

Pour faire suite à nos récentes négociations collectives, je confirme l'intention de la Compagnie de payer un maximum de deux (2) salariés, membres du comité de négociation, pour leurs heures de travail normales et cédulées, perdues en raison de la négociation de la présente convention collective, jusqu'à un maximum de cinq (5) séances.

Il est entendu qu'aucun paiement ne sera fait pour des négociations suivant une demande de conciliation et/ou après l'acquisition du droit à la grève ou au lock-out.

H. FORTIER,  
Division de la Cie de la Baie d'Hudson  
(Québec) Ltée

par:

