



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

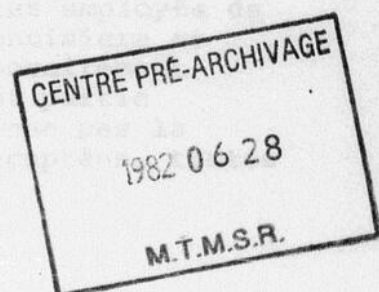
Entre: LA COMPAGNIE DE LA BAIE D'HUDSON (QUEBEC),
société légalement constituée, sise au
585, Ste. Catherine ouest, Montréal, P.Q.
H3C 3E9 et possédant un centre de distribu-
tion au 2105, 23ième avenue, Lachine, P.Q.

ci-après appelée: "LA COMPAGNIE" et/ou
"L'EMPLOYEUR"

Et : L'UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931 (I.B.T.)

ci-après appelée: "L'UNION" et/ou
"LE SYNDICAT"

LA PRESENTE CONVENTION ENTRE LA COMPAGNIE et/ou
L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT et/ou L'UNION ATTESTE
CE QUI SUIT:



ARTICLE 1 - BUT DE LA PRÉSENTE CONVENTION

- 1.01 Les deux parties conviennent que le but et l'esprit de la présente convention est de promouvoir l'harmonie et la coopération dans les relations entre l'employeur et ses employés, de reconnaître leurs intérêts communs, de constituer une voie de communication dans le but de permettre l'échange d'information de l'exposé des problèmes, de déterminer des méthodes équitables et pacifiques de règlement des griefs, d'encourager une plus grande efficacité et un meilleur service et de parvenir à des ententes de base concernant les taux de salaire, les heures et les conditions de travail.
- 1.02 Les deux parties désirent s'entendre pour établir et maintenir des conditions équitables d'emploi et de travail qui satisfassent le mieux possible à la fois la Compagnie et les employés tout en tenant compte, d'une façon générale, des habitudes des concurrents et des particularités du milieu.
- 1.03 Il est convenu que la nature même de l'entreprise est d'assurer le service à la clientèle et les deux parties s'entendant pour encourager des relations propres à développer un bon moral chez les employés et à assurer aux clients un service courtois et efficace. En outre, les parties s'engagent à éviter toute action, individuelle ou collective, qui puisse ternir l'image de la Compagnie auprès du public ou entraver la situation concurrentielle de la Compagnie face aux autres entreprises.

ARTICLE 2 - GROUPEMENT NÉGOCIATEUR

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour le compte des employés permanents de la Compagnie qui travaillent au centre de distribution, sis au 2105, 23ème avenue, Lachine, P.Q. sauf: les représentants de la direction, les superviseurs, les ingénieurs de machines fixes, les préposés à la cantine, les employés de bureau ou leurs remplaçants, les menuisiers et tout autre employé travaillant temporairement au centre de distribution et faisant partie d'une classe d'emploi que ne mentionne pas la présente convention. Sont aussi exceptées, toutes

ARTICLE 2 - GROUPEMENT NEGOCIATEUR (suite)

- 2.01 les personnes qui sont au service de la Compagnie de la Baie d'Hudson (Québec), 2105, 23^{ème} avenue, Lachine, P.Q., et qu'exclut la Commission du travail du Québec.
- 2.02 L'expression "employé permanent" dans la présente Convention signifie un employé à plein temps qui détient un poste permanent pour un temps indéterminé et qui a achevé sa période d'essai d'une durée de quarante-cinq (45) jours travaillés à la satisfaction de la Compagnie.
- 2.03 Il existe, aux fins de la présente convention, une classe d'emploi dont font partie les employés auxiliaires qui ne sont pas des employés permanents. Ils peuvent travailler soit sur une base saisonnière ou à temps partiel selon la fluctuation des charges de travail. Le service du personnel doit faire connaître à ses employés la nature de leur statut au moment de les embaucher. Dans une classe donnée, il ne peut y avoir d'employés auxiliaires qui se présentent au travail pendant la semaine normale de travail, à moins que l'effectif des employés permanents soit au complet. Aucun employé permanent ne doit être licencié si des employés auxiliaires appartenant à la même classe d'emploi sont au travail.
- 2.04 a) Aussitôt qu'un employé auxiliaire a accumulé sept cent (700) heures effectivement travaillées dans une période d'une année de mai à mai, il deviendra immédiatement employé permanent. Cette période de sept cent (700) heures a servi comme période d'essai, au sens de l'article 2.02.
- b) Lorsque trente-sept heures et demi (37½) par semaine sont disponibles d'une façon permanente pour un employé, en surplus du travail régulier cédulé aux employés permanents, mais à l'exclusion du travail de relève requis et du travail occasionné par les fluctuations saisonnières, un poste permanent sera ouvert.

ARTICLE 2 - GROUPEMENT NEGOCIATEUR (suite)

- 2.05 La Compagnie ne fait pas appel à des personnes hors de l'unité de négociation pour accomplir du travail habituellement fait par les employés de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:
- a) Les sous-traitants en place le 1er avril 1982 continueront d'être utilisés par l'Employeur, si nécessaire (voir liste des sous-traitants à l'Annexe "B").
 - b) Utilisation de sous-contracteurs (membre des Teamster's) pour effectuer la navette entre Montréal et Chicoutimi et la navette entre Montréal et Québec pour la période de préparation et d'ouverture du magasin "Laurier".
 - c) Utilisation d'un sous-contracteur pour la livraison du surplus de colis pendant les périodes de pointes (Noël et Jour de l'An) après avoir offert aux employés affectés à la livraison des heures supplémentaires pour effectuer ce travail et qu'il n'y a aucun employé disponible.

ARTICLE 3 - DROITS

- 3.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploiter et d'administrer son entreprise, de planifier, de diriger et de contrôler ses activités en général et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de choisir et d'engager son personnel en provenance de n'importe quelle source, d'appliquer des mesures disciplinaires, de congédier ou de suspendre un employé pour une cause juste ou de mettre à pied ses employés à cause d'une pénurie de travail ou autre motif légitime, d'étudier, ~~d'expérimenter~~ et d'instaurer des méthodes de travail nouvelles ou améliorées, d'établir et de maintenir des statuts et des règlements raisonnables à être observés par les employés, d'appliquer des mesures disciplinaires ou de congédier des employés en cas d'infraction à ces règlements, sous seule réserve des dispositions contenues dans la présente convention collective.

ARTICLE 3 - DROITS (suite)

- 3.02 Le Syndicat s'engage à ne mener aucune activité dans les locaux de la Compagnie pendant les heures de travail, sous réserve des cas prévus par la présente convention. En dehors des heures de travail, le Syndicat convient de ne pas organiser d'activités dans les locaux de la Compagnie sans le consentement de cette dernière.
- 3.03 La Compagnie convient de ne pas congédier un employé ni d'exercer contre lui des mesures discriminatoires à cause de son adhésion au Syndicat; mais cette clause ne doit en aucune façon limiter ou diminuer le droit de la Compagnie à licencier ou à discipliner quiconque de ses employés serait coupable d'inefficacité, de malhonnêteté, d'insubordination volontaire ou de manquements délibérés au règlement concernant le travail ou de toute autre action jugée répréhensible par la Compagnie. Il est entendu que toute action de la Compagnie concernant l'article 3.03 doit être soumise à la procédure de réclamation et que la preuve incombe à la Compagnie.
- 3.04 Le Syndicat convient que ni lui-même ni ses membres ne doivent inciter à des manquements à la discipline, ni diffuser d'information fausse ou tendancieuse sur la Compagnie, ni intimider ou contraindre les employés, ni solliciter d'adhésions au Syndicat dans les locaux de la Compagnie.
- 3.05 Sous réserve de l'article 22.01 b), les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention, il ne doit pas y avoir:
- 1) de contre-grève de la Compagnie;
 - 2) de grève, de grève sur le tas, d'interruption de travail, de ralentissement ou de cessation partielle ou totale du travail, pour quelque raison que ce soit, à l'instigation d'un ou de plusieurs employés ou du Syndicat.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Tout employé permanent de la Compagnie faisant partie du groupement négociateur et présentement membre du Syndicat doit, comme condition de son emploi, demeurer membre en règle pour la durée de la convention sous réserve des modalités prévues au code du travail.
- 4.02 Tout employé permanent qui se joindra au groupement négociateur pendant la durée de la présente convention collective devra, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat aussitôt après l'expiration de la période d'essai de quarante-cinq (45) jours prévue à l'article 2.02 et le demeurer pour toute la durée de la convention, sous réserve des modalités prévues au Code du Travail.
- 4.03 La Compagnie s'engage à retenir le montant de la cotisation syndicale mensuelle sur le salaire des employés qui, sous réserve des dispositions précédentes, sont ou deviennent membres du Syndicat et qui ont signé la formule d'autorisation décrite ci-dessous:

Autorisation de retenue des cotisations syndicales

Je soussigné(e)..... autorise, par la présente, la Compagnie de la Baie d'Hudson (Québec) Limitée à retenir sur ma première paie normale de chaque mois civil ou, dans l'éventualité où les fonds de cette première paie normale soient insuffisants, sur ma prochaine paie normale selon la constitution du Syndicat, le montant mensuel de la cotisation syndicale que je dois verser à l'Union des employés du transport local et autres, local 931. Cette autorisation demeure valable pour toute la durée de la présente convention collective de travail entre la Compagnie de la Baie d'Hudson (Québec) Limitée et l'Union des employés du transport local et autres, local 931.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE (suite)

4.03 Signature _____

Date _____

Témoin _____

Retenue volontaire des frais d'adhésion

Je soussigné(e)..... autorise,
par la présente, la Compagnie de la Baie
d'Hudson (Québec) Limitée à déduire de ma
paie et à remettre au Syndicat mes frais
d'adhésion à l'Union des employés du
transport local et autres, local 931.

J'accepte volontairement le prélèvement de
ces frais d'adhésion.

Signature _____

Date _____

Témoin _____

4.04 La Compagnie s'engage à remettre au Syndicat
le montant total des déductions déterminées
par le Syndicat, accompagné d'une liste
énumérant les montants retenus et les noms
des membres concernés, avant le 15ème jour du
mois suivant les déductions.

4.05 La Compagnie consent, dans le cas où l'employé
est en vacances au moment de la retenue
ordinaire de sa cotisation, à déduire le montant
de son indemnité de vacances.

4.06 Dans le cas où un membre du Syndicat est en
congé de maladie au moment de la retenue
ordinaire de sa cotisation, le montant doit
alors être déduit de la première paie complète
qu'il reçoit après son retour.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

- 4.07 Le Syndicat indemniser et innocenter la Compagnie de toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité qui pourrait émaner de ou en vertu du geste posé par la Compagnie en faisant les retenues prévues aux clauses 4.01, 4.02, 4.03 et 4.05. Toutefois, le Syndicat ne sera pas tenu d'indemniser ou d'innocenter la Compagnie si celui-ci ne respecte pas les dispositions de la clause 4.04.
- 4.08 La Compagnie consent à indiquer, lors de la remise à ses employés des formules T-4 et TP4, les montants des cotisations syndicales versées au Syndicat.
- 4.09 Tout changement au niveau des montants à percevoir devra être notifié au service du personnel de la Compagnie.
- 4.10 La Compagnie doit s'assurer que les déductions syndicales sont faites pour un mois complet, même dans le cas où un employé quitte l'emploi de la Compagnie avant la fin du mois.

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉ D'ATELIER

- 5.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer les délégués d'ateliers chargés de représenter les employés pour chacun des endroits où un groupe important d'employés travaille. Ainsi, la délégation syndicale comprendra:
- un (1) délégué d'atelier pour l'intérieur, assisté de deux (2) adjoints:
- un (1) délégué d'atelier pour les chauffeurs, assisté d'un (1) adjoint.
- Les pouvoirs des délégués d'atelier ne sont pas nécessairement limités à leur section (intérieur-extérieur (chauffeurs)).
- 5.02 Le Syndicat ne pourra, en vertu du paragraphe précédent, nommer des employés ayant moins de deux (2) ans de service continu.

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉ D'ATELIER (suite)

5.03 Le Syndicat informera la Compagnie par courrier certifié du nom des délégués d'atelier, ainsi que de tout changement subséquent qui pourrait être fait.

5.04 Il est convenu que les fonctions du délégué d'atelier ne devront en aucun cas entrer en conflit avec ses responsabilités en tant qu'employé face à son employeur et l'on exigera de lui la même quantité et qualité de travail que celle des autres employés lorsqu'il ne remplit pas ses fonctions de délégué d'atelier.

5.05 Ancienneté des délégués d'atelier et adjoints

Les délégués d'atelier et les adjoints seront considérés comme étant les employés les plus anciens seulement dans les cas suivants: mise à pied, rappel au travail, distribution du travail à l'exclusion du travail supplémentaire.

5.06 Autorité du délégué d'atelier et de l'adjoint

L'autorité des délégués d'atelier et de ses adjoints sera limitée et n'excèdera pas l'exercice des fonctions et des activités suivantes:

- a) La fonction principale du délégué d'atelier et de l'adjoint est de voir à l'application de la Convention Collective de travail. Ceci comprend les enquêtes et la présentation des griefs, la discussion verbale ou écrite de ceux-ci, la vérification des fiches de présence ou des dossiers d'employés au sujet des mesures disciplinaires dans le cas d'un grief.

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉ D'ATELIER (suite)

- 5.06 b) Il doit transmettre les messages ou l'information autorisés par l'agent d'affaires pourvu que ces messages ou information aient été condensés par écrit ou qu'ils soient du domaine de la routine. Tels messages ou information ne devront 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.
- c) Le délégué d'atelier ou l'adjoint impliqué dans la discussion d'un grief selon la procédure de réclamation ou convoqué par l'Employeur dans l'exercice de ses fonctions comme délégué d'atelier ou adjoint sera payé pour toutes ses heures à son taux normal de salaire. Si d'autres rencontres sont nécessaires entre l'Employeur et le délégué d'atelier ou l'adjoint, 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 normale de travail, s'il se situe au début ou durant ladite journée normale.

Il est entendu qu'un délégué d'atelier ou un adjoint ne pourra présenter un grief sous prétexte qu'un travail ne lui a pas été confié pendant qu'il exerçait ses fonctions de délégué d'atelier ou d'adjoint.

- d) Les adjoints aux délégués d'atelier peuvent exercer leurs fonctions jusqu'au niveau de la première étape de la procédure des griefs, tel que prévu à l'article 6, même si les délégués d'atelier sont présents au travail. Advenant l'absence d'un délégué d'atelier, un adjoint le remplace.
- 5.07 Les délégués d'atelier n'ont aucunement autorité de décréter une grève, ni aucune autre action causant une interruption dans le commerce ou l'entreprise de l'Employeur. L'Employeur a l'autorité d'imposer des mesures disciplinaires appropriées, y compris le congédiement dans

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉ D'ATELIER (suite)

- 5.07 l'éventualité où un délégué d'atelier déclencherait une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail.

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

5.08 Absences pour affaires syndicales

Les délégués et les dirigeants syndicaux pourront, 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 minimale de sept (7) jours, un avis écrit ait été envoyé par le Syndicat à l'Employeur, l'informant de ladite absence afin de lui permettre de modifier les horaires de travail en conséquence. Le nombre maximal de jours de congé permis en vertu de cette clause ne devra pas dépasser sept (7) jours consécutifs. Cependant, durant la période de négociations pour le renouvellement de cette Convention, il est convenu qu'après que l'avis original de sept (7) jours aura été donné à l'Employeur, le Syndicat pourra si nécessaire, envoyer un avis pour une période moindre pour les employés membres du comité de négociation, en autant que cet avis soit donné au moins quarante-huit (48) heures d'avance.

- 5.09 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 d'une durée maximale de trois (3) mois.

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 6.01 La Compagnie, le Syndicat et tout employé auquel s'applique la présente Convention, peuvent formuler des griefs découlant d'une différence d'interprétation de l'application, ou d'une

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

6.01 prétendue violation de l'une des dispositions prévues par la présente Convention ou de tout autre sujet de plainte concernant la réduction d'un privilège. Un grief doit être déposé dans les quinze (15) jours civils suivant l'occurrence de l'événement y donnant naissance ou de la connaissance des faits. Dans le cas où un grief n'est pas présenté dans les quinze (15) jours civils suivant l'événement y donnant naissance, sous prétexte de la non-connaissance des faits, la preuve incombera à l'employé de démontrer qu'il n'a pas pu prendre connaissance desdits faits avant.

6.02 Première étape:

L'employé concerné doit seul ou accompagné du délégué syndical soumettre un grief au superviseur ou au chef de service lequel doit rendre sa décision en deça de deux (2) jours ouvrables.

6.03 Deuxième étape:

À défaut d'une réponse ou d'un règlement du grief, le délégué d'atelier doit soumettre la réclamation par écrit au directeur du personnel ou à son représentant désigné qui doit alors rencontrer le représentant du Syndicat et doit faire connaître sa décision par écrit, avec copie au délégué d'atelier et mise à la poste en deça de trois (3) jours ouvrables.

6.04 Troisième étape:

À défaut d'un règlement, le grief peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties en envoyant à l'autre partie un avis d'arbitrage par courrier certifié mis à la poste dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant la réception de la décision écrite de l'Employeur prévue à l'article 6.03 ou à l'expiration des délais alloués pour la rendre.

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 6.05 a) Le Syndicat et la Compagnie s'entendront sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente entre l'Employeur et l'Union l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail d'en nommer un d'office.
- b) Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés par la partie qui perd la cause ou selon la répartition que l'arbitre décidera dans le cas où il fait droit au grief en partie.
- 6.06 La décision ou le jugement de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Cependant, dans aucun cas l'arbitre n'a d'autorité pour amender, changer ou modifier quelque clause ou article que ce soit dans la présente convention.
- 6.07 Il est convenu que l'Employeur et le Syndicat peuvent présenter un grief général, dans lequel cas, ils doivent respecter la procédure de grief prévue, sauf au niveau de la première étape.
- 6.08 Si, pendant la durée de la présente convention, le gouvernement de la province de Québec consent à assumer les honoraires et (ou) les dépenses engagées par l'arbitre, les deux parties conviennent alors de réclamer ces paiements au gouvernement.
- 6.09 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ, PROMOTIONS ET MISES À PIED

- 7.01 L'ancienneté de chaque employé auquel s'applique la présente convention sera établie et comptée depuis le premier jour de son entrée au service de la Compagnie; elle cesse quand:
- a) l'employé quitte volontairement son travail;

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ, PROMOTIONS ET MISES À PIED

- 7.01 b) l'employé est congédié par la Compagnie pour une cause jugée juste selon les dispositions de l'article 8;
- c) la perte d'ancienneté signifie la cessation d'emploi.
- 7.02 a) Si un poste permanent devient vacant dans une classe d'emploi prévue par la présente Convention, un avis à cet effet doit être présenté au tableau d'affichage pendant une période maximum de cinq (5) jours ouvrables pour donner aux employés l'occasion de poser leur candidature. Si plusieurs employés ayant des qualifications relativement égales se portent candidats, l'employé dont le rang d'ancienneté est le plus élevé doit avoir priorité. L'attribution du poste se fait dans les trente (30) jours qui suivent. Si le travail à accomplir dans le poste devenu vacant n'est plus nécessaire d'une façon permanente, ce poste peut être éliminé. La Compagnie assume le fardeau de la preuve.
- b) La Compagnie convient que lorsqu'une situation où un employé doit être déplacé exceptionnellement de son poste normal de travail, se présente, l'employé ayant le moins d'ancienneté et possédant les qualifications nécessaires pour effectuer le travail prévu doit être visé en tout premier lieu par ce déplacement. Cependant, la Compagnie peut déplacer un employé ayant une ancienneté supérieure si ce dernier est consentant à un tel déplacement.
- Si un employé n'a pas les qualifications requises au moment de l'attribution de ce travail, la Compagnie utilisera l'employé suivant en respectant l'ordre d'ancienneté des employés.
- 7.03 a) Dans le cas d'une mise à pied, l'employé détenant le moins d'années de service comme employé permanent à la Compagnie sera le premier à être mis à pied et, inversement, le dernier employé remercié sera le premier à être réinstallé au service de la Compagnie.

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ, PROMOTIONS ET MISE À PIED

(suite)

7.03 Une mise à pied est considérée comme définitive et l'employé mis à pied est licencié sans que la Compagnie soit tenue de le rappeler au travail, si la période de mise à pied excède:

90 jours civils - pour les employés ayant moins d'une année de service.

180 jours civils - pour les employés ayant entre une année et deux années de service.

360 jours civils - pour les employés ayant deux années de service ou plus.

b) Il est convenu qu'un employé possédant un degré d'ancienneté supérieur peut déplacer ("bump") un autre de moindre ancienneté, sujet aux conditions de l'article 7.04.

c) Tout employé qui, au moment d'une mise à pied, préfère toucher les indemnités de cessation d'emploi, est considéré comme ayant quitté la Compagnie et, de ce fait, il n'est pas sujet à un rappel conformément au présent article.

7.04 Lorsqu'un employé est l'objet d'une promotion, d'un déplacement dû à une mise à pied, ou d'une mutation, il doit être payé selon le taux de salaire prévu pour sa nouvelle classe d'emploi. Cependant, les quarante-cinq (45) premiers jours travaillés constituent une période d'essai dans sa nouvelle classification. A la suite des trente (30) premiers jours de cette période, la Compagnie procédera à une évaluation écrite de l'employé pour lui faire connaître son rendement, incluant les points faibles qu'il pourrait avoir, et ce, afin de lui permettre d'améliorer sa performance et de ce fait conserver son nouveau poste.

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ, PROMOTIONS ET MISE À PIED
(suite)

- 7.04 Dans le cas où la Compagnie décide pendant ladite période d'essai de réintégrer l'employé dans son ancien poste, le salarié sera réintégré au même taux de salaire et avec les mêmes droits dont il bénéficiait avant d'être promu.
- 7.05 Une liste des employés par ordre d'ancienneté sera mise à jour lorsque nécessaire et une copie sera remise aux délégués d'atelier, des exemplaires seront apposés aux tableaux d'affichage. Une copie de ces listes sera envoyée au Syndicat à tous les quatre (4) mois. Cette liste est remise aux délégués d'atelier et à leurs adjoints.
- 7.06 Les chauffeurs sont divisés en trois groupes aux fins de la répartition des heures supplémentaires lorsqu'ils travaillent pendant leur journée de repos hebdomadaire. Ces trois groupes sont constitués des chauffeurs (gros colis), des chauffeurs (petits colis), des chauffeurs (navette). Il relève de la Compagnie de décider quel groupe doit accomplir des heures supplémentaires et à quel moment, et de premier choix aux chauffeurs de ce groupe ayant le plus d'ancienneté et les mieux qualifiés.
- 7.07 Advenant que des changements technologiques occasionnent des déplacements d'employés, ceux-ci seront déplacés en tenant compte des dispositions de l'article 7.03 a) et dans la mesure où les employés concernés ont des aptitudes requises pour occuper le poste. Dans la mesure où un recyclage est nécessaire, il est convenu que l'Employeur accordera à ses employés, la formation qu'il jugera appropriée.
- 7.08 Tout changement de classification doit être fait par écrit et une copie est remise aux délégués d'atelier et à leurs adjoints.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENTS

8.01 Sous réserve de la procédure de grief, le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'imposer des mesures disciplinaires aux employés ou de les congédier pour cause juste et raisonnable, entre autres dans les cas où ils passent outre à la politique et au règlement de la Compagnie, négligent de fournir un travail satisfaisant, manquent de courtoisie envers les clients, refusent de coopérer, font usage du matériel de la Compagnie à mauvais escient.

8.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent le congédiement, la Compagnie doit remettre à l'employé congédié le salaire complet auquel il a droit ainsi que son indemnité de vacances, s'il y a lieu, après avoir retenu le montant que ledit employé pourrait alors devoir à la Compagnie.

8.03 a) Une plainte de l'employé selon laquelle il a été congédié injustement par son Employeur constitue un grief.

b) Toute mesure disciplinaire donnée à un employé doit lui être communiquée par écrit en présence du délégué d'atelier.

8.04 Réintégration:

Tout employé qui a eu recours à la procédure de grief et (ou) d'arbitrage et dont le congédiement a été reconnu injuste ou non raisonnable, doit être réinstallé dans ses fonctions précédentes dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la date du règlement ou de l'arbitrage, selon le jugement rendu par l'arbitre. De plus, compte tenu de son appréciation des circonstances de réintégration de l'employé, l'arbitre doit décider si l'employé réinstallé doit être payé en totalité, en partie ou pas du tout pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé.

ARTICLE 9 - ABSENCE

9.01 Les délégués et les dirigeants du Syndicat peuvent s'absenter du travail pour assister aux congrès du Syndicat, mais à leurs frais, à la condition que le Syndicat présente un avis de ces absences à la Compagnie au moins une semaine à l'avance pour permettre à cette dernière d'apporter les changements nécessaires aux horaires de travail.

9.02 Toute autre autorisation d'absence ne peut être accordée que sur demande préalable présentée à la Compagnie et avec le consentement de celle-ci, en tenant compte du droit de l'employé d'en appeler au directeur du personnel ou à son représentant désigné.

9.03 La période pendant laquelle un employé bénéficie d'une absence autorisée ne doit pas porter atteinte à ses droits acquis d'ancienneté.

ARTICLE 10 - JOURS FÉRIÉS

10.01 Tous les employés permanents doivent être payés pour les jours fériés suivants: -

le Jour de l'An
 le 2 janvier
 le lundi de Pâques
 la fête de la Reine Victoria
 la fête nationale (24 juin)
 la confédération
 la fête du travail
 le jour de l'action de grâces
 le jour de Noël (25 décembre)
 le 26 décembre
 ou tout autre jour qui, conformément à la loi ou par décret, doit être chômé à la place de l'un des jours fériés énumérés ci-avant.

Ces jours fériés doivent être payés aux employés peu importe le jour de la semaine sur lequel ils tombent. Les employés sont alors payés au taux normal à raison de sept heures et demi (7½) par jour qui s'insèrent dans la semaine normale de trente-sept heures et demi (37½) de travail.

ARTICLE 10 - JOURS FÉRIÉS

- 10.01 De plus, le jour d'anniversaire de l'employé sera considéré comme jour férié. L'employé pourra chômer son jour d'anniversaire ou le reporter dans les quinze (15) jours avant ou quinze (15) jours après son anniversaire donnant à la Compagnie un avis d'un mois, avant son anniversaire.
- 10.02 Les employés qui ne sont pas au travail le jour qui précède ou qui suit l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus perdent droit à leur salaire pour le jour férié à moins que cette absence puisse être expliquée à la satisfaction de la Compagnie.
- 10.03 Tout travail que la Compagnie demande à un employé pendant les 24 heures, entre minuit et minuit, de l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus, doit être rémunéré à un taux de salaire majoré de 100% et l'employé doit de plus recevoir le salaire normal qui lui est dû pour le jour férié.
- 10.04 Dans le cas où un ou plusieurs jours fériés tombent pendant la période de vacances d'un employé, ce dernier a droit à un jour supplémentaire de vacances pour chaque jour férié, ou l'équivalent en salaire et ce, à son choix. Il peut également remettre ces jours à une autre date convenue par écrit entre la Compagnie et l'employé.

ARTICLE 11 - VACANCES PAYÉES

- 11.01 a) La période de référence pour l'accumulation des crédits de vacances débute le 1er septembre;
- b) Tout employé qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er septembre a droit à une journée de vacances payée pour chaque mois entier de service accompli avant le 1er septembre et ce jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- 11.02 Tout employé permanent a droit à deux (2) semaines de vacances payées après un (1) an de service.

ARTICLE 11 - VACANCES PAYÉES (suite)

- 11.03 Pendant l'année civile au cours de laquelle il atteint son quatrième (4^{ème}) anniversaire de service et par la suite, un employé permanent a droit à une semaine additionnelle de vacances payées. (Trois (3) semaines au total).
- 11.04 Pendant l'année civile au cours de laquelle il atteint son dixième (10^{ème}) anniversaire de service et par la suite, un employé permanent a droit à une autre semaine additionnelle de vacances payées. (Quatre (4) semaines au total).
- 11.05 Pendant l'année civile au cours de laquelle il atteint son quinzième (15^{ème}) anniversaire de service et par la suite, un employé permanent a droit à une autre semaine additionnelle de vacances payées. (Cinq (5) semaines au total).
- 11.06 Pendant l'année civile au cours de laquelle il atteint son vingtième (20^{ème}) anniversaire de service et par la suite, un employé permanent a droit à une autre semaine additionnelle de vacances payées. (Six (6) semaines au total).
- 11.07 Le choix des vacances peut se faire pour n'importe quelle période durant l'année. La Compagnie peut limiter le nombre d'employés qui désirent partir en même temps. La proportion actuelle sera maintenue ou augmentée, si possible.
- 11.08 L'indemnité de vacances est calculée selon le taux normal de salaire horaire, journalier ou hebdomadaire de l'employé.
- 11.09 Pour chaque semaine de vacances, l'indemnité de vacances est calculée au taux de deux pour cent (2%) du salaire brut gagné au cours du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente, ou le taux horaire courant de l'employé multiplié par trente-sept heures et demi (37½) pour chacune des semaines de vacances, lequel des deux est le plus avantageux pour l'employé.

ARTICLE 11 - VACANCES PAYÉES (suite)

- 11.10 Tout employé permanent qui quitte la Compagnie pour quelque raison que ce soit, reçoit l'indemnité de vacances à laquelle il a droit, c'est-à-dire une (1) journée de salaire au taux normal pour chaque mois entier de service accompli depuis le 1er septembre précédent, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

Quant aux employés qui comptent de quatre (4) à dix (10) années de service, le calcul doit s'établir sur une base de une journée et demi ($1\frac{1}{2}$) de salaire au taux normal pour chaque mois entier de service accompli depuis le 1er septembre précédent, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours.

Pour ceux qui jouissent de dix (10) à quinze (15) ans de service, le calcul s'établit sur une base de deux (2) jours de salaire au taux normal pour chaque mois entier de service accompli depuis le 1er septembre précédent, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours.

Dans le cas d'employés qui comptent de quinze (15) à vingt (20) années de service, le calcul s'établit sur une base de deux jours et demi ($2\frac{1}{2}$) de salaire au taux normal pour chaque mois entier de service accompli depuis le 1er septembre précédent, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours.

Pour les employés qui jouissent de vingt (20) ans de service ou plus, le calcul s'établit sur une base de trois (3) journées de salaire au taux normal pour chaque mois entier de service accompli le 1er septembre précédent, jusqu'à concurrence de trente (30) jours.

- 11.11 Pour la paie de vacances, le calcul des déductions sera fait sur talon séparé de celui qui contient les déductions pour la paie normale et les vacances.
- 11.12 Les vacances seront choisies par ancienneté dans chacune des classifications.
- 11.13 Les vacances peuvent être prises pour une période de quatre (4) semaines consécutives au maximum.

ARTICLE 12 - DURÉE DU TRAVAIL

- 12.01 a) La semaine normale de travail compte trente-sept heures et demi (37½) réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi totalisant sept heures et demi (7½) par jour. Il y aura cependant exception pour les chauffeurs (gros colis, petits colis) et aide chauffeurs dont la semaine normale de travail compte trente-sept heures et demi (37½) réparties en cinq (5) jours du mardi au samedi totalisant sept heures et demi (7½) par jour.
- b) Il y aura aussi exception pour les mécaniciens de classe A et B dont la semaine normale de travail compte trente-sept heures et demi (37½) réparties en cinq (5) jours soit du lundi au vendredi ou du mardi au samedi totalisant sept heures et demi (7½) par jour. Tout mécanicien de classe A et B bénéficie de deux (2) congés hebdomadaires consécutifs (samedi et dimanche ou dimanche et lundi). Le choix de la semaine du lundi au vendredi ou mardi au samedi se fera par l'employé qui a le plus d'ancienneté.
- 12.02 a) Tout employé qui travaille plus de sept heures et demi (7½) dans une journée a droit à une rémunération majorée de son taux horaire de cinquante pour cent (50%) pour les premières quatre (4) heures et de cent pour cent (100%) pour les heures subséquentes.
- b) Tout employé qui travaille sa journée de repos hebdomadaire doit être rémunéré à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%) pour les sept premières heures et demi (7½) et de cent pour cent (100%) pour les heures subséquentes.
- 12.03 a) Pour tous les employés permanents, la journée de travail débute à 7:30 pour se terminer à 16:00, sauf en ce qui concerne les chauffeurs de navette, répartiteurs et les employés d'autres classes d'emploi déterminées conjointement par les deux (2) parties. Tout employé a droit à une (1) période d'une (1) heure le repas du midi et cette période n'est

ARTICLE 12 - DURÉE DU TRAVAIL (suite)

- 12.03 a) pas rémunérée. Les employés qui travaillent à l'extérieur des locaux de la Compagnie doivent prendre leur repas entre la quatrième (4^{ème}) et la sixième (6^{ème}) heure de leur tour de service.
- b) S'il devait avoir une cédule de travail autre que celle prévue au paragraphe 12.03 a), les employés devront être demandés par ancienneté s'ils désirent faire partie de cette équipe. Le nombre d'employés permanents qui devra faire partie de cette équipe sera déterminé par la Compagnie. Cependant, les employés permanents cédulés selon 12.03 a) ne seront pas obligés de faire partie de cette nouvelle équipe.
- 12.04 Les employés à qui la Compagnie demande de travailler le dimanche doivent être rémunérés à un taux de salaire majoré de 100% pour cette période.
- 12.05 Nonobstant l'article 7.06 de la présente convention, dans la répartition du travail à temps supplémentaire, l'ancienneté à l'intérieur des classifications prévaudra en autant que l'employé est disponible et qualifié pour effectuer le travail requis. Sauf dans des circonstances incontrôlables dans lesquels cas les employés seront avisés par le système d'intercom, l'Employeur affichera avant le dîner une liste afin que chaque employé qui désire faire du travail supplémentaire, autre que la continuation du travail exécuté à la suite d'une journée normale, puisse y inscrire son nom. Il est entendu que l'employé qui n'aura pas inscrit son nom sur la liste, ne pourra réclamer ledit temps supplémentaire. Pour bénéficier de cet article, l'employé devra travailler le jour où se fait l'affichage de la liste.
- 12.06 Le temps supplémentaire est réparti selon l'article 7.06 et l'article 12.05. Cependant, lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'employés disponibles au sens des articles 7.06 et 12.05, les employés d'autres classes d'emploi peuvent inscrire leur nom et seront choisis selon leur

ARTICLE 12 - DURÉE DU TRAVAIL (suite)

- 12.06 ancienneté et qualifications pour faire le travail. Cet article sera appliqué en donnant la préférence aux employés d'intérieur, lorsqu'il s'agit de temps supplémentaire pour l'intérieur et aux employés d'extérieur lorsqu'il s'agit de temps supplémentaire pour l'extérieur. Toutefois, lorsqu'un employé effectue du temps supplémentaire dans une classe d'emploi autre que la sienne, il sera rémunéré selon le taux de la classe visé par ledit temps supplémentaire.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les salaires doivent être conformes aux taux de salaire prévus à l'annexe "A".
- 13.02 Tout employé permanent à plein temps qui doit accomplir une journée normale de travail et qui se présente à l'heure prévue doit être rémunéré pour une période minimale de sept heures et demi (7½) à moins qu'il ne quitte volontairement son travail avant l'heure prévue.
- 13.03 Lorsqu'il y a erreur sur la paie d'un employé, la Compagnie doit faire la rectification et le remboursement le lendemain de la remise des chèques de paie.
- 13.04 La paie de l'employé sera insérée dans une enveloppe personnelle.

ARTICLE 14 - MATÉRIEL

- 14.01 La Compagnie convient que tout le matériel mécanique doit être constamment maintenu en bon état de fonctionnement et pourvu de mécanismes de sécurité selon les dispositions de la loi. En aucun temps on ne devra demander à un employé d'utiliser du matériel dont l'usage pourrait être dangereux. Il relève du représentant de la Compagnie dont les fonctions sont les plus élevées dans ce lieu de travail de juger de l'état du matériel. Les employés sont par contre tenus de signaler à la Compagnie toute défektivité du matériel, en utilisant les formules prévues à cette fin.

ARTICLE 14 - MATÉRIEL (suite)

- 14.02 Un comité de santé et sécurité au travail sera formé selon les termes de la Loi de la santé et de la sécurité au travail (chapitre 63).

ARTICLE 15 - ACCIDENTS, PERTES ET DOMMAGES CAUSÉS
AUX CHARGEMENTS

- 15.01 Aucun employé ne doit être tenu responsable d'un accident dans lequel il est impliqué à moins que la preuve d'une négligence de sa part puisse être établie.
- 15.02 On ne peut imposer de sanctions aux employés pour les pertes ou les endommagements de chargements à moins que la preuve d'une négligence de leur part puisse être établie.

ARTICLE 16 - PASSAGERS

- 16.01 Aucun chauffeur n'a la permission de laisser monter qui que ce soit dans son véhicule, à l'exception des employés de la Compagnie qui sont de service, sauf s'il détient une autorisation écrite de la Compagnie.

ARTICLE 17 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 17.01 La Compagnie convient de permettre au Syndicat d'apposer sur les tableaux d'affichage de la Compagnie et réservé au Syndicat, ses avis de convocation, d'élection, résultat d'élection, nomination, compte-rendus de réunions et autres activités sociales et récréatives du Syndicat.

ARTICLE 18 - MAINTIEN DES PRIVILÈGES

- 18.01 Aucun employé qui reçoit actuellement un salaire supérieur au taux horaire prévu par l'article 13, et (ou) qui bénéficie de meilleures conditions de travail, ne doit subir de baisse de salaire ni de diminution de privilèges à la suite de la signature de la présente convention collective. La Compagnie peut, si elle le désire, allouer à un employé un taux de salaire supérieur à celui qui est prévu pour sa classe d'emploi.

ARTICLE 18 - MAINTIEN DES PRIVILEGES (suite)

- 18.02 Les employés qui passent temporairement de leurs fonctions normales à d'autres fonctions exigeant un taux de salaire supérieur, doivent être payés à ce dernier taux s'ils demeurent à ce nouveau poste plus de trois (3) heures de suite. Par contre, on ne diminue pas le salaire d'un employé permanent lorsqu'il est affecté temporairement à un poste appelant un taux de salaire moindre.
- 18.03 Il est convenu que cet article ne modifie en aucune façon le droit de la Compagnie de muter un employé à une classe inférieure d'emploi, à la condition qu'il y ait accord préalable entre le Syndicat et la Compagnie. Dans ce cas, l'employé doit recevoir le salaire convenu pour sa nouvelle classe d'emploi selon les dispositions de l'article 13.
- 18.04 Même si la Compagnie compte maintenir et améliorer d'une façon générale les avantages sociaux de ses employés, le Syndicat convient que des changements apportés à la politique générale de la Compagnie peuvent entraîner une diminution de certains avantages, à la condition cependant qu'il soit démontré que cette diminution n'influera pas sur l'ensemble des avantages sociaux. La Compagnie consent à discuter ces changements au préalable avec le Syndicat.

ARTICLE 19 - UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 19.01 Tous les uniformes ou autres articles vestimentaires exigés par la Compagnie doivent être fournis par cette dernière. Les employés doivent être pourvus des uniformes et des chemises nécessaires.
- 19.02 La Compagnie doit assurer, à ses frais, le nettoyage et les réparations des uniformes des chauffeurs selon la formule suivante: une fois par semaine, les uniformes nettoyés et réparés doivent être déposés dans la case de chacun des chauffeurs située à la sortie des employés. Les uniformes défraîchis doivent être rapportés le lendemain matin et déposés à l'endroit prévu à cet effet.

ARTICLE 19 - UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 19.03 L'employé doit rendre à la Compagnie lesdits uniformes ou articles vestimentaires s'il quitte son emploi ou s'il est muté à un autre poste.
- 19.04 Les chauffeurs doivent conserver leurs uniformes en bon état et doivent se présenter au travail vêtus de façon convenable afin de donner une image favorable de la Compagnie. Les chauffeurs qui ne se conforment pas aux règles fondamentales de bonne tenue sont passibles de mesures disciplinaires.
- 19.05 Les chauffeurs devront porter le pantalon d'été pour une période s'étalant du 15 mai au 30 septembre inclusivement et le pantalon d'hiver pour une période s'étalant du 1er octobre au 14 mai inclusivement. La Compagnie fournira aux chauffeurs le pantalon d'été avant le 15 mai et le pantalon d'hiver avant le 1er octobre de chaque année.
- 19.06 La Compagnie fournit aux employés d'intérieur des sarraus ou des salopettes. Le choix est la responsabilité de la Compagnie.

ARTICLE 20 - COMPTE RENDU DE L'ARGENT DE LA COMPAGNIE

- 20.01 Les chauffeurs ont la responsabilité de déposer à la fin de chaque journée tout l'argent qu'ils ont reçu des clients pour le compte de la Compagnie et de signaler également tout déficit ou erreur. La Compagnie met à la disposition des chauffeurs trois (3) machines à additionner.
- 20.02 Le fond de caisse que la Compagnie fournit aux employés pour rendre la monnaie doit être conservé intact et doit pouvoir être présenté en tout temps à des fins de vérification. Les chauffeurs qui ne peuvent rendre compte de cette somme sont passibles de mesures disciplinaires.

ARTICLE 21 - GÉNÉRALITÉS

- 21.01 Des périodes de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi, sont accordées à tous les employés qui travaillent à l'intérieur de l'entrepôt.

ARTICLE 21 - GÉNÉRALITÉS

- 21.02 La Compagnie s'engage à fournir tout le matériel et tous les hommes nécessaires à la livraison de colis lourds.
- 21.03 Les employés permanents bénéficient d'un congé de trois (3) jours sans retenue de salaire à l'occasion du décès d'un des membres de leur famille immédiate, à la condition qu'ils assistent aux funérailles. La famille immédiate comprend le père et la mère de l'employé, le conjoint (conjoint est défini comme étant avoir vécu en concubinage pour une période continue de trois (3) ans ou un (1) an lorsque le couple a eu un (1) enfant), ses enfants, ses frères et ses soeurs. Dans le cas du décès de leur beau-père ou de leur belle-mère, les employés permanents ont droit à une journée de congé payée au taux normal, à la condition qu'ils assistent aux funérailles. *Am. R.V.*
- 21.04 Tout employé qui sera appelé à se présenter comme témoin devant la Cour pour une cause concernant son Employeur ne subira pas de perte de salaire. Il en est de même pour un employé qui est requis de remplir la fonction de juré. Dans ce dernier cas, on devra tenir compte des indemnités que l'employé recevra à titre de juré.
- 21.05 L'Employeur peut exiger un permis de conduire de la personne appelée à combler un poste dans les classifications de chauffeur et aide-chauffeur.
- 21.06 Si un employé accepte un poste qui n'est pas inclus dans le groupement négociateur, il perd automatiquement le droit d'ancienneté acquis aux termes de cette convention après une période de neuf (9) mois ainsi que tous les autres droits prévus par la présente convention, il doit également se retirer du Syndicat. Tant et aussi longtemps que cette période de neuf (9) mois n'est pas terminée, l'employé peut redevenir membre du groupement négociateur et la Compagnie a également le droit de le réinstaller dans une fonction au sein du groupement négociateur. Tout au cours de cette période de neuf (9) mois, l'employé doit payer sa cotisation au Syndicat.

ARTICLE 21 - GÉNÉRALITÉS (suite)

- 21.07 Si un chauffeur ne peut trouver un espace de stationnement dans le centre-ville, il doit, avant d'effectuer sa livraison, téléphoner à la Compagnie pour demander l'autorisation de stationner dans un endroit interdit. Si la permission lui est accordée, la Compagnie s'engage alors à payer toute contravention qui pourrait lui être imposée.
- 21.08 Si la Compagnie demande à un employé de fournir des heures supplémentaires à la suite de sa journée normale de travail, et si ces heures supplémentaires sont susceptibles de s'étendre au-delà d'une période de deux (2) heures ou plus, l'employé a droit à une période payée d'une demie-heure ($\frac{1}{2}$) pour le repas et aucun montant ne doit être retenu sur son salaire pour cette période. Cette période de deux (2) heures supplémentaires de travail inclut la demie-heure ($\frac{1}{2}$) de repas.
- 21.09 Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention est nulle en regard des dispositions de la loi, les autres articles de la convention n'en sont pas affectés, à moins qu'une telle nullité change la signification d'un autre article; dans un tel cas, les parties doivent s'entendre pour faire les corrections qui s'imposent.
- 21.10 La Compagnie ne tolère aucune discrimination quant à la race, les croyances religieuses, la couleur, le sexe, l'âge, la situation de famille, la nationalité, l'ascendance ou le pays d'origine.
- 21.11 Ne sera pas considéré violation de cette convention, ni motif de congédiement ou de mesures disciplinaires, le fait qu'un employé refuse de traverser une ligne de piquetage lors d'une grève légale d'une des sections locales de l'Union des employés de transport local ou autres".
- 21.12 Les règles d'interprétation suivantes s'appliquent à cette convention:

ARTICLE 21 - GÉNÉRALITÉS (suite)

- 21.12 a) 1. Le genre masculin comprend les deux sexes à moins que le contexte n'indique le contraire.
- b) 2. 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.
- c) 3. Tous les titres et sous-titres de la présente convention collective de travail ne servent que de référence et ne doivent pas en affecter son interprétation.
- 21.13 En général, les employés vérificateurs-marqueurs ne seront pas appelés à travailler dans la section arrivage des articles gros ou lourds. Advenant qu'on demande à un employé vérificateur-marqueur d'effectuer un travail dans cette section, celui-ci pourra demander l'aide d'un manoeuvre dans l'exercice de ses fonctions. B) J.M.
J.P.
- 21.14 Les chauffeurs permanents, les aides chauffeurs et les chauffeurs de navette seront demandés à travailler à l'intérieur de leur classification leur jour de repos hebdomadaire avant d'utiliser d'autres employés.
- 21.15 A) Lorsque la température à l'intérieur de l'entrepôt, sauf les sections de la réception et de l'expédition, est plus de quatre-vingt-dix degrés Fahrenheit (90°F), le délégué d'atelier devra aviser la direction sans délai et après vérification, les employés pourront quitter sans perte de salaire. Lorsque la température est moins que cinquante-huit degrés Fahrenheit (58°F), le délégué d'atelier devra aviser la direction sans délai et tentera avec celle-ci de régler le problème. Pendant ce temps, les employés se rassemblent à la cafétéria. Dans le cas où la température se maintiendrait sous 58°F pour une période de deux (2) heures, à ce moment les employés pourront quitter sans perte de salaire. J.M.
J.P.

21.15

b) Lors d'une panne d'électricité, les employés se rassemblent à la cafétéria. Le délégué d'atelier ainsi que la direction s'informent auprès de l'Hydro Québec de la durée possible de ladite panne. Si celle-ci devait persister au delà d'un délai raisonnable, les employés pourront quitter le travail sans perte de salaire.

ARTICLE 21 - GÉNÉRALITÉS (suite)

- 21.16 Un aide chauffeur sera attribué avec un chauffeur de gros colis.
- 21.17 Un employé de classe aide générale sera cédulé au besoin dans la section de la mode pour la cédule de jour.
- 21.18 Les polisseurs et rembourreurs qui font le service à la clientèle auront un uniforme d'hiver et d'été qui sera fourni et entretenu par la Compagnie.

En tout temps, lorsqu'un polisseur et rembourreur font le service à la clientèle, ils bénéficieront d'un boni de quinze cents (\$0.15) l'heure, en surplus de leur taux horaire applicable.

ARTICLE 22 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

- 22.01 a) La présente convention collective sera pour une durée de deux (2) ans, à compter du 1er février 1982 jusqu'au 31 janvier 1984. Il est particulièrement entendu que la convention collective n'a aucune portée rétroactive à l'exception des augmentations de salaires prévues par l'annexe "A".
- b) Advenant une augmentation excédant douze pourcent (12%) dans l'indice d'ensemble depuis février 1982 à janvier 1983 des prix à la consommation pour Montréal, publié par Statistiques Canada Publication, janvier 1983 (catalogue 62-001), la Compagnie convient de rencontrer l'Union et de négocier une augmentation de salaire qui sera ajoutée rétroactivement au taux horaire en vigueur le 1er février 1983 déjà défini à l'annexe "A". Tous les droits en vertu du code du travail (article 58) sont acquis selon les délais prévus au chapitre III du code du travail du Québec.

~~Il est entendu particulièrement que l'exercice par l'une ou l'autre des parties de leur droit de grève ou de lockout en fonction des droits acquis en vertu des articles 58 en vertu du code du travail, entraînera la suspension de l'opération.~~ *Jm.*

ARTICLE 22 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION
(suite)

- 22.01 Dans le cas de l'exercice par l'une ou l'autre des parties de leurs droits acquis en vertu des articles 58 et suivant du code du travail, avant l'expiration de la convention collective, l'employeur sera exempté d'appliquer la convention collective pendant toute la période d'une telle grève ou lockout.
- 22.02 Si l'une ou l'autre partie désire mettre fin ou apporter des modifications aux dispositions de la présente convention collective, elle doit faire parvenir à l'autre partie, sous pli recommandé, un avis écrit exprimant son intention dans un délai qui n'est ni supérieur à quatre-vingt-dix (90) jours ni inférieur à soixante (60) de la date d'expiration de la convention.
- 22.03 La présente convention demeure en vigueur tant et aussi longtemps qu'une nouvelle convention n'a pas été signée ou que toutes les formalités de la procédure établie et selon le code du travail du Québec n'ont pas été remplies.
- 22.04 On peut modifier la présente convention uniquement par entente écrite, signée par les représentants autorisés des deux parties.
- 22.05 La présente convention collective doit comporter deux (2) copies signées, dont un original français et un original anglais.

Pour fins d'interprétation, la copie française seule prévaudra.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente CONVENTION à Montréal, ce 13ème jour du mois de Mai 1982.

POUR L'UNION:

Jacques Mathieu
Bernard Sarrat
Hélène Rouleau
Yves Desjardins
Yvonne Bouchard
Léopold Gausz

POUR L'EMPLOYEUR:

Philippe Kucier
Pierre Leroux
André St. Cyr

ANNEXE "A"

Les classes d'emploi et les taux de salaire par la présente Convention Collective sont précisés ci-après et entrent en vigueur les 1er février 1982 et 1983.

<u>CLASSIFICATIONS:</u>	<u>TAUX:</u>	
<u>EXTÉRIEUR</u>	<u>1er fév./82</u>	<u>1er fév./83</u>
Chauffeur (gros colis, petit colis)	\$10.06	\$11.27
Chauffeur navette-tracteur, train, remorque, semi- remorque	10.21	11.44
Chauffeur navette, camion ordinaire	9.91	11.10
Aide-chauffeur	9.26	10.37
<u>INTÉRIEUR</u>		
Répartiteur	9.77	10.94
Rembourseur	10.09	11.30
Polisseur	9.91	11.10
Mécanicien "A"	10.06	11.27
Mécanicien "B"	9.20	10.31
Magasinier: opérateur de chariot élévateur	9.23	10.34
Commis à la réception/ expédition	9.15	10.25
Préposé aux tapis "A"	9.54	10.69
Préposé aux tapis "B"	9.08	10.17

CLASSIFICATIONS:TAUX:1er fév./82 1er fév./83

Vérificateur-marqueur "A" (meuble, importation, plancher, tapis, vaisselle, marchandise lourde)	\$9.08	\$10.17
Vérificateur-marqueur "B" (bijou, mode, marchandise légère)	8.38	9.39
Maintenance	9.08	10.17
Commis aux paquets	8.38	9.39
Manoeuvre	9.08	10.17

Le salaire initial pour toutes les classes d'emploi est de dix cents (\$0.10) inférieur au taux indiqué ci-dessus et s'applique aux trois (3) premiers mois de service.

Un mécanicien de classe "B" pourra être promu au rang de mécanicien classe "A" lorsqu'un poste sera ouvert et qu'il a les qualifications requises par la Compagnie. De plus, lorsqu'un employé remplace le mécanicien de classe "A", il sera payé le même taux qu'un mécanicien de classe "A", si celui qui remplace est qualifié et fait le travail sans aide.

Chauffeur remplaçant: aide chauffeur qui remplace un chauffeur pour toutes raisons.

le chauffeur remplaçant sera rémunéré le même taux horaire que celui qu'il remplace.

Tout employé ayant un taux horaire supérieur que celui prévu à l'Annexe "A" de la Convention Collective se terminant le 31 janvier 1982, reçoit une augmentation de un dollar et dix sous (\$1.10) l'heure à partir du 1er février 1982 et une augmentation de douze pourcent (12%) ajoutée à son taux horaire du 1er février 1982 à partir du 1er février 1983.

Tout employé actuellement classé et payé comme magasinier maintient son taux horaire prévu à cette classification et a droit aux mêmes augmentations que cette classification en autant qu'il continue d'occuper son poste et ce, même si un taux horaire inférieur est prévu pour leur nouvelle classification.

ANNEXE "B"

Retours aux fournisseurs

Expédition hors zone