

No.

19223-01

NOM

Les Magasins Continentals Ltée.

2 déposé

'82 JUL 15 13 33 *mk*

PAR MESSENGER

ARTICLE 1 -	OBJET DE LA CONVENTION	page 1
ARTICLE 2 -	DEFINITION DE LA COLLECTIVITE	page 2
ARTICLE 3 -	RESE ET LORS-QU'	page 3
ARTICLE 4 -	CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL	page 4
ARTICLE 5 -	MEMBRES DE LA COMMISSION ARBITRALE DES CAPITAINE D'ATELIER, DELEGUES SYN- DICAUX ET OUVRIERS	page 5
ARTICLE 6 -	PROCEDURE DE LA COMMISSION ARBITRALE	page 7
ARTICLE 7 -	ARBITRAGE	page 8
ARTICLE 8 -	TRAIEMENTS DE SEPARATION DES EMPLOYES	page 10
ARTICLE 9 -	PROTECTIONS D'EMPLOI	page 11
ARTICLE 10 -	LES MAGASINS CONTINENTAL LIMITEE	page 12
ARTICLE 11 -	COMITE DE CONCORDAT	page 13
ARTICLE 12 -	ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"	page 14
ARTICLE 13 -	PERIODES DE TRAVAIL	page 15
ARTICLE 14 -	UNIFORME	page 16
ARTICLE 15 -	CONGES ANNUELS	page 17
ARTICLE 16 -	VACANCES PAYSSES	page 18
ARTICLE 17 -	HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYES SEULEMENT DES LES BARS NOBLES	page 19
ARTICLE 18 -	UNION DES CHAUFFEURS DE CAMIONS, HOMMES D'ENTREPOTS ET AUTRES OUVRIERS, LOCAL 106	page 20
ARTICLE 19 -	PLAN D'EMPLOI	page 21
ARTICLE 20 -	ci-après appelée "L'UNION"	page 22
ARTICLE 21 -	JAUNTES DES TRAVAILLES	page 23
ARTICLE 22 -	AIDE A TRAVAIL	page 24
ARTICLE 23 -	CEPENS DE TRAVAIL	page 25
ARTICLE 24 -	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL	page 26
ARTICLE 25 -	DURES	page 27
ANNEXE "A"	TARIF DE SALAIRE	page 28
ANNEXE "B"	LISTE D'EMPLOYES	page 29
ANNEXE "C"	PROCES DE TRAVAIL	page 30
ANNEXE "D"		page 31

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 - PREAMBULE ET RECONNAISSANCE	page 1
ARTICLE 2 - UNITE DE NEGOCIATION	page 1
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION	page 2
ARTICLE 4 - GREVE ET LOCK-OUT	page 3
ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE	page 3
ARTICLE 6 - PREROGATIVES ET CONDITIONS APPLICABLES AUX CAPITAINES D'ATELIER, DELEGUES SYN- DICAUX ET OFFICIERS	page 5
ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE	page 7
ARTICLE 8 - ARBITRAGE	page 8
ARTICLE 9 - PAIEMENTS DE SEPARATION AUX EMPLOYES	page 10
ARTICLE 10 - BULLETINS D'AFFICHAGE	page 10
ARTICLE 11 - EXAMEN MEDICAL	page 10
ARTICLE 12 - SECURITE DE L'OUTILLAGE	page 12
ARTICLE 13 - PERTE DE MARCHANDISES OU DOMMAGES	page 12
ARTICLE 14 - ANCIENNETE	page 13
ARTICLE 15 - UNIFORME	page 18
ARTICLE 16 - CONGES STATUTAIRES	page 18
ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES	page 20
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYES REMUNERES SUR UNE BASE HORAIRE	page 22
ARTICLE 19 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE	page 24
ARTICLE 20 - PLAN D'ASSURANCE	page 25
ARTICLE 21 - TAUX APPLICABLES A DES TRAVAUX PROVISOIRES	page 25
ARTICLE 22 - MAINTIEN DES PRIVILEGES	page 26
ARTICLE 23 - AIDE A TEMPS PARTIEL	page 26
ARTICLE 24 - CHEQUE DE PAIE	page 26
ARTICLE 25 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL	page 27
ARTICLE 26 - DUREE	page 29
ANNEXE "A" - TAUX DE SALAIRE	page 31
ANNEXE "B" - LISTE D'ANCIENNETE	page 33
ANNEXE "C" - REGLES ET REGLEMENTS	page 35
ENTENTES	page 39

ARTICLE 1 - PREAMBULE ET RECONNAISSANCE

1.1 L'intention et le but de cette convention collective de travail seront de promouvoir et d'améliorer les relations économiques et industrielles dans l'entrepôt, d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaire, heures et conditions de travail qui rendront justice à tous.

1.2 Sans vouloir restreindre le sens des conditions clairement définies, les parties désirent manifester leur intention d'améliorer les relations entre l'Employeur et les membres de l'Union, de maintenir à un degré élevé l'efficacité et de coopérer à ajuster de façon juste et pacifique toute dispute qui pourrait naître.

1.3 L'expression "jour ouvrable", telle qu'utilisée dans cette convention, signifie tout jour de calendrier à l'exclusion des samedis, dimanches, congés statutaires et la période de fermeture des vacances.

ARTICLE 2 - UNITE DE NEGOCIATION

2.1 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour ses employés couverts par le certificat d'accréditation accordé à l'Union, c'est-à-dire "tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, du commis à la réception et à l'expédition, du vérificateur interne et des préposés à l'entretien et de ceux automatiquement exclus par la loi de: Les Magasins Continental Ltée, l'établissement visé: 1616, Autoroute Laval ouest, Laval, Québec", le tout conformément à la décision rendue par le commissaire du travail J. Marcel Lorrain le 9 juin 1980 (Dossier: M-19223-01, Affaire: MR-002-12-79).

2.2 Toute question relative à l'interprétation ou à l'application du certificat d'accréditation ci-haut mentionné doit être décidée par un commissaire du travail conformément aux dispositions du Code du travail, à moins d'entente entre l'Union et l'Employeur selon la procédure prévue à la présente convention collective.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.1 L'Union reconnaît que c'est le droit exclusif de l'Employeur d'exercer toutes les fonctions relevant de la direction du personnel, de la gestion et de l'administration de ses affaires et, sans limiter la généralité de ce qui précède, que l'Employeur a en tout temps le droit exclusif de:

- a) embaucher, classifier, diriger, promouvoir, transférer, rétrograder, mettre à pied et mettre à la retraite les employés;
- b) maintenir l'ordre et la discipline, réprimander, suspendre, congédier ou imposer toute autre mesure disciplinaire aux employés;
- c) planifier, diriger, contrôler les opérations et décider de leur maintien ou de leur abolition, augmenter ou diminuer de façon permanente ou temporaire le nombre d'employés, cédule ou distribuer le travail à être accompli par les employés, décider de la compétence, de l'aptitude, de la connaissance, du rendement et de l'efficacité des employés, déterminer les méthodes, les procédés et les cédules de production, choisir les machines, outils et équipements à être utilisés par les employés et décider de leur installation et des exigences pour leur usage, manipulation ou opération, établir les équipes et heures de travail, décider de l'utilisation des propriétés de l'entrepôt, déterminer les exigences d'une tâche et les standards de travail, déterminer le genre et la qualité d'exécution du travail par les employés et déterminer le travail qui doit être accompli dans l'entrepôt.

3.2 Les parties reconnaissent que l'Employeur a aussi le droit de mettre en vigueur les règles et règlements devant être observés par les employés, lesquels règles et règlements ne doivent pas être incompatibles avec les termes de cette convention.

3.3 L'exercice par l'Employeur de l'un quelconque des droits de la direction doit être en conformité avec les dispositions de cette convention et est sujet au droit de tout employé qui se croit lésé dans les droits lui résultant de la présente convention de loger un grief à être réglé de la manière prévue expressément dans la présente convention.

ARTICLE 4 - GREVE ET LOCK-OUT

4.1 Tant que cette convention sera en vigueur, l'Employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out de ses employés et l'Union convient qu'il n'y aura pas de ralentissement, de grève ou autre forme d'interruption de travail par les employés.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.1 Tous les employés devront, comme condition d'emploi, devenir membres de l'Union dans les trente (30) jours ouvrables, effectivement travaillés de la date de leur emploi, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme obligeant l'Employeur à congédier un employé dont l'adhésion est refusée ou qui est expulsé par l'Union.

5.2 L'Union fournira à l'Employeur les formules de Retenue Syndicale qui seront signées par tout employé le jour où il est embauché. Tous les employés devront, comme condition d'emploi, autoriser l'Employeur sur une formule fournie par l'Union et approuvée par l'Employeur à déduire de la première paie de chaque mois, les cotisations mensuelles de l'Union et remettre tel montant au Secrétaire-Trésorier de l'Union des Chauffeurs de Camions, Hommes d'Entrepôts et Autres Ouvriers, Local 106, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels telles déductions ont été faites, pas plus tard que le vingtième (20 ième) jour du mois pendant lequel telles déductions sont effectuées. Telle autorisation restera en effet pour la durée de cette convention.

5.3 Tous les employés, tels que définis à l'article 5.2, devront comme condition d'emploi continu, autoriser l'Employeur à déduire le montant d'initiation de l'Union en versements de vingt-cinq dollars (\$25.00) par mois, une fois la période de probation complétée. Ces déductions se continueront jusqu'au paiement complet des frais d'initiation. L'Employeur s'engage à remettre les montants d'argent ainsi déduits au bureau chef de l'Union, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels ces déductions ont été faites, ce en même temps que la remise des cotisations syndicales.

5.4 En faisant parvenir à l'Union la liste des salariés pour lesquels des déductions ont été faites suivant les articles 5.2 et 5.3, l'Employeur fournira également un relevé indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, la classification et la date d'embauche ainsi que l'adresse du salarié avec son code postal.

5.5 L'Union avisera l'Employeur par écrit de tous les arrérages de cotisations causés pour n'importe quelle raison ou de tous les arrérages de frais d'initiation ou de ré-initiation et l'Employeur commencera immédiatement les déductions de montants prescrits par l'Union dans tel avis écrit et remettra tels montants d'argent à l'Union, le tout accompagné des cotisations mensuelles, tel que prévu ci-haut. Tel avis d'arrérages signifié à l'Employeur devra stipuler des déductions à la source de pas plus de vingt-cinq dollars (\$25.00) par semaine. L'Union remboursera directement l'employé de tous montants d'argent déduits par erreur en confirmant tel remboursement à l'Employeur.

5.6 L'Employeur devra, à chaque mois, ajouter le nom de chaque nouvel employé embauché depuis la remise de la précédente liste de cotisations, incluant la date de commencement et l'Employeur devra donner une explication à côté du nom de chaque employé qui apparaissait sur la liste de cotisations du mois précédent pour lequel une remise n'a pas été faite pour n'importe quelle raison.

5.7 La déduction de cotisations syndicales devra être faite de la paie de chaque employé en probation. Dans l'éventualité où un employé en probation ne complète pas sa période de probation, les cotisations syndicales seront déduites de son chèque de paie final. Cependant, la déduction de cotisations syndicales n'est pas restreinte aux employés en probation.

5.8 L'Employeur devra indiquer sur les feuillets T4 et TP4 des employés le montant des déductions de cotisations mensuelles syndicales annuelles.

5.9 Il est entendu que l'Union garantit l'Employeur contre toute réclamation qu'un ou des salariés pourraient faire relativement aux sommes déduites de leur salaire en vertu des dispositions du présent article.

ARTICLE 6 - PREROGATIVES ET CONDITIONS APPLICABLES AUX CAPITAINES D'ATELIER, DELEGUES SYNDICAUX ET OFFICIERS

6.1 L'Employeur reconnaît le droit à l'Union de nommer deux capitaines d'atelier et si l'accroissement des opérations le nécessite, de nommer des capitaines d'atelier additionnels.

Les fonctions du capitaine d'atelier ne devront, en aucune façon, entrer en conflit avec celles de son Employeur et il sera tenu pour la même quantité et qualité de travail que tous les autres employés, sauf le temps utilisé à l'accomplissement de ses fonctions de capitaine d'atelier chez son Employeur.

Il est entendu que, sauf circonstance exceptionnelle et dans les cas prévus à l'article 6.10, les fonctions de capitaine d'atelier ne seront pas exercées pendant les périodes de travail.

6.2 L'Union avisera, par écrit, l'Employeur du nom de tout capitaine d'atelier. Il ne sera pas demandé à l'Employeur de reconnaître tout capitaine d'atelier jusqu'à ce que tel avis de l'Union ait été reçu par lettre recommandée ou certifiée.

6.3 Dans les cas de promotion, de mise à pied et de rappel suite à une mise à pied, le capitaine d'atelier sera considéré comme étant l'employé le plus ancien.

6.4 Si deux ou plusieurs capitaines d'atelier invoquent l'application de la disposition qui précède, les règles normales d'ancienneté prévaudront entre eux.

6.5 Les délégués syndicaux, en dehors des membres du Comité exécutif, n'excédant pas trois (3) de l'Employeur, peuvent être absents de leur travail pour assister aux assemblées de l'Union, mais à leurs propres frais, pourvu qu'un avis de trois (3) jours soit donné par l'Union.

6.6 L'Employeur accorde les permis d'absence à sa discrétion; toutefois, il n'accordera un permis d'absence de plus de trente (30) jours que sur demande écrite de l'Union.

6.7 L'Employeur accepte d'accorder à tous les présents et futurs employés de l'Union, une permission d'absence indéfinie afin de travailler pour l'Union, à condition que cette dernière en ait avisé l'Employeur par écrit quinze (15) jours ouvrables à l'avance. Ces employés retiendront et accumuleront leur ancienneté chez leur Employeur. Un tel congé sera révoquant dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis de l'employé ou dans tout autre délai additionnel requis par la loi pour mettre à pied un autre employé suite à son retour.

6.8 Le représentant du Local 106 pourra, avec l'autorisation de la personne en charge, entrer sur les lieux de l'Employeur afin d'y administrer cette convention, en autant qu'il n'affectera pas les opérations.

6.9 Lors d'une suspension ou d'un congédiement d'un capitaine d'atelier, l'Employeur avisera l'Union par lettre recommandée ou télégramme, dans un délai de quarante-huit (48) heures, excluant les samedis, dimanches et congés statutaires. Si l'Employeur néglige de se conformer à ces procédures, ce congédiement ou cette suspension sera considéré nul et non avenu.

6.10 En autant que possible, les griefs seront discutés durant les heures normales de travail du capitaine d'atelier. Le capitaine d'atelier sera rémunéré à son taux régulier de salaire pour le temps passé avec son Employeur sur rendez-vous, durant ou en dehors de ses heures normales de travail, pour discuter des problèmes d'application de la convention collective en vigueur.

6.11 L'Employeur convient de maintenir le salaire régulier (i.e. maximum de sept heures et demie (7½) par jour au taux régulier) des deux salariés qui participent aux négociations pour le renouvellement de la présente convention col-

lective pour chaque jour au cours duquel se tient une séance de négociation. Cependant, cet engagement exclut toutes séances de négociation au cours desquelles se produit tout arrêt de travail, grève, suspension complète ou partielle de travail.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

7.1 Tout litige relatif à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective pourra faire l'objet d'un grief, en autant qu'il soit soumis conformément à la procédure qui suit.

7.2 Première étape: Tout grief qui n'est pas résolu par une simple discussion avec le contremaître ou le supérieur immédiat devra être soumis par écrit à ce dernier dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident qui a donné lieu au litige. Le grief sera soumis par le(s) salarié(s) concerné(s), qui pourra (ont) être accompagné(s), s'il(s) le désire(nt), par le capitaine d'atelier ou un représentant attitré de l'Union.

Le contremaître (ou le supérieur immédiat) devra faire connaître sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la soumission du grief.

7.3 Deuxième étape: A défaut d'une réponse dans le délai prescrit ou d'un règlement satisfaisant, l'employé devra, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réponse ou le défaut de réponse, soumettre son grief à l'agent du personnel.

A la suite de la réception d'un grief, l'agent du personnel rencontrera l'employé, accompagné du capitaine d'atelier, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

L'agent du personnel devra remettre sa décision écrite au capitaine d'atelier dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la rencontre.

7.4 A défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, le grief sera soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la réponse ou le défaut de répondre de l'agent du personnel.

7.5 Dans les cas de litige concernant l'Union et l'Employeur, l'une ou l'autre partie pourra soumettre un grief par écrit en l'adressant à l'autre partie par courrier recommandé (ou poste certifiée) dans les sept (7) jours ouvrables qui suivront l'incident ayant donné lieu au litige. La partie qui soumettra le grief devra céder une rencontre à laquelle participeront les représentants attitrés de chaque partie. A défaut de règlement ou de rencontre, le grief sera soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivront la soumission du grief.

7.6 Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties aux présentes ne signera d'entente ou de contrat avec les employés qui viendrait en conflit avec les termes et stipulations de cette convention.

7.7 Les délais prévus pour la procédure de griefs et d'arbitrage sont de rigueur; toutefois, les parties à la présente convention collective peuvent par entente écrite préalable, modifier cette procédure et prolonger les délais.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.1 La partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit dans le délai prévu à l'article 7.4 ou 7.5 selon le cas.

8.2 a) Tout grief référé à l'arbitrage doit être entendu par un arbitre choisi de consentement des deux parties selon la procédure qui suit.

b) La partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit, dans les dix jours ouvrables qui suivent l'avis prévu à l'article 8.1, soumettre une liste de cinq (5) ar-

- b) bitres dont les noms figurent sur la liste préparée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.
- c) L'autre partie devra signifier son acceptation de l'un ou l'autre des cinq (5) arbitres; sinon, elle devra, à son tour, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, soumettre à son tour une liste de cinq (5) arbitres dont les noms figurent sur la liste préparée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.
- d) La partie qui a soumis le grief signifiera alors son acceptation ou son refus de l'un ou l'autre des arbitres dans les dix (10) jours ouvrables suivants; à défaut d'entente, la demande est alors faite dans le même délai au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre pour qu'il nomme d'office un arbitre.
- e) L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni de prendre quelque décision qui soit en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.

8.3 En matière disciplinaire, l'arbitre pourra confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur, le tout conformément à l'article 100.13 du Code du travail.

Toute décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

8.4 Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique seront partagés à parts égales entre l'Employeur et l'Union et chaque partie défraiera la totalité des frais des témoins qu'elle assigne.

8.5 Sauf dans les cas où la juridiction de l'arbitre est contestée, l'Employeur se conformera aux conclusions de la sentence arbitrale dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront sa réception.

ARTICLE 9 - PAIEMENTS DE SEPARATION AUX EMPLOYES

9.1 Lorsque l'employé démissionne ou lorsque l'Employeur met fin à l'emploi d'un employé pour quelque raison que ce soit, l'Employeur paiera à cet employé dans les plus brefs délais, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables, tous les gages qui lui sont dus, y compris la paie de vacances acquise.

ARTICLE 10 - BULLETINS D'AFFICHAGE

10.1 L'Employeur consent à permettre l'affichage des avis d'assemblées ou de fonctions de l'Union et la convention collective courante sur un tableau pourvu par l'Employeur à cet effet.

Il est entendu qu'aucun document préjudiciable aux bonnes relations entre les parties ne sera affiché sur ce tableau.

ARTICLE 11 - EXAMEN MEDICAL

11.1 Tous les employés se conformeront promptement à tout examen médical requis par l'Employeur, pourvu cependant que l'Employeur paie les frais pour tel examen. L'Employeur se réserve le droit de choisir son propre examinateur médical ou médecin et l'Union peut faire réexaminer ledit employé aux frais de l'Union.

11.2 Quand un examen médical est requis par l'Employeur, les conditions suivantes s'appliqueront:

- a) si l'employé subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, il sera payé pour le temps encouru, ainsi il ne perdra aucune paie résultant du fait qu'il subit un examen médical;

.../11

11.2 b) si un examen médical est requis après les heures de travail, l'employé sera payé quinze dollars (\$15.00) et devra, dans un tel cas, recevoir un avis d'au moins trois (3) jours ouvrables avant le rendez-vous avec le médecin.

11.3 Si l'état de santé d'un employé peut affecter les opérations de l'Employeur, le public ou son propre bien-être et que, dans l'opinion de l'Employeur cet état demande examen, l'Employeur aura le droit de suspendre le ou les employés sans paie en attendant le résultat de tel examen médical; si, après l'examen médical, il est reconnu que l'employé n'est pas médicalement apte à accomplir ses fonctions, il sera transféré à une autre opération dans l'entrepôt pourvu qu'il soit médicalement et physiquement en état d'accomplir le travail dans le département auquel il est transféré. L'employé devra avoir l'ancienneté requise pour déplacer un employé sur l'autre opération de même que les qualifications requises pour exécuter le travail. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme obligeant l'Employeur à créer un poste pour un tel employé. Si d'après l'examen l'employé suspendu est reconnu médicalement apte à accomplir ses fonctions normales, il sera réinstallé et payé pour tout le temps perdu. Il est convenu que, dans l'application de cette clause, un employé qui a été transféré à cause de sa santé maintiendra sa nouvelle position dans le département auquel il est transféré pourvu que son état ne se détériore pas. Un employé touché par un tel transfert conservera son ancienneté d'entrepôt.

11.4 Un employé qui est blessé au travail et qui est envoyé chez lui ou à l'hôpital, ou qui doit recevoir des soins médicaux, sera payé à son taux horaire pour la balance de son équipe régulière de travail. Si par la suite l'employé doit s'absenter de son travail pour une période de temps à l'intérieur de sa journée régulière de travail pour recevoir des soins additionnels requis par le médecin de la Commission des accidents de travail, il ne subira pas de perte de salaire durant telle période d'absence.

11.5 Dans les cas d'accident de travail non contestés entraînant une incapacité de travailler, l'Employeur s'engage à avancer au salarié un montant équivalent à la prestation hebdomadaire attendue de la Commission des accidents de travail pour une période maximum de six mois à compter de

l'accident. L'employé devra remplir les formules nécessaires pour que l'Employeur soit remboursé par la Commission; de plus, il est entendu que l'employé remboursera l'Employeur pour toute avance donnée par erreur.

11.6 Dans tous les cas où l'Employeur exige un certificat médical à un employé, ce certificat sera payé par l'Employeur.

11.7 Dans les cas d'accident de travail, l'Employeur fournira le transport à l'hôpital, ou chez le médecin et par la suite, à sa résidence si requis.

ARTICLE 12 - SECURITE DE L'OUTILLAGE

- 12.1 a) Il est à l'avantage mutuel de l'Employeur et de l'employé que les employés n'opèrent qu'un outillage sécuritaire et muni d'appareils de sécurité requis par la loi.
- b) Il sera du devoir des employés de rapporter promptement à l'Employeur tous les défauts de l'outillage aussitôt découverts.
- c) Le maintien de l'outillage en condition sûre d'opération n'est pas seulement une fonction, mais une responsabilité de la Direction.
- d) Les employés doivent manipuler avec soin l'outillage qui leur est confié afin d'éviter tout bris inutile ou prématuré.

ARTICLE 13 - PERTE DE MARCHANDISES OU DOMMAGES

13.1 L'Employeur ne pourra déduire de la paie de ses employés aucun montant correspondant à des pertes ou dommages à des marchandises; cette disposition ne doit pas être interprétée comme limitant le droit de l'Employeur de poursuivre ses employés devant les tribunaux de droit commun.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

14.1 Le but des règles relatives à l'ancienneté est d'établir une politique régissant les mises à pied, les rappels, les vacances et les promotions.

14.2 a) Tous les nouveaux employés devront être considérés en période de probation pour une période de quarante (40) jours travaillés à compter de leur première journée effectivement travaillée.

b) Pendant cette période de probation, l'Employeur et l'employé, peuvent, à leur discrétion, mettre fin sans préavis au contrat d'emploi; le licenciement d'un salarié pendant la période de probation ne peut être assimilé à une matière disciplinaire.

c) Il est entendu que le congédiement d'un salarié pendant sa période de probation ne peut faire l'objet d'un grief.

d) Lorsque la période de probation prend fin, l'employé acquiert ses droits d'ancienneté; son ancienneté rétroagit alors au premier jour travaillé.

14.3 La liste d'ancienneté sera affichée dans l'entrepôt pendant au moins un (1) mois après la signature de cette convention, et à tous les six (6) mois par après. Une fois que les périodes d'affichage ici mentionnées sont épuisées, copies de ces listes seront fournies à l'Union et au capitaine d'atelier, avec les adresses connues des employés. A la fin de chaque période d'affichage, la liste d'ancienneté sera finale sauf pour un individu qui a contesté sa date d'ancienneté dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage concerné, et sa date d'ancienneté sera ajustée s'il est établi qu'elle n'était pas correcte. La liste d'ancienneté des employés en date de la ratification de cette convention est comprise à l'Annexe "B".

14.4 Pour les fins d'application de la présente convention, les parties reconnaissent les classifications suivantes:

- a) général: magasinier
vérification
réception-expédition
emballage
- b) spécial: entretien (réparation)
retour
concierge

14.5 Promotions

- a) Ceux promus à une position de surveillance ou à des positions non assujetties à cette convention, retiendront leur ancienneté après leur promotion pour une période de douze (12) mois.
- b) Si démis pour toute raison ou si volontairement l'employé promu, mentionné au paragraphe 14.5 a), demande à être réinstallé dans sa position antérieure, le temps passé dans sa position de surveillance sera inclus dans son classement d'ancienneté.
- c) L'employé ainsi promu à une position exclue de l'unité ne pourra exercer les droits qui lui sont reconnus au paragraphe précédent s'il est congédié; le congédiement d'un employé ainsi promu ne saurait faire l'objet d'un grief en vertu de la présente convention collective.
- d) Si un employé est promu à une position de surveillance et que telle position de surveillance est subséquentement abolie, tel employé retournera à sa position antérieure sans perte d'ancienneté.

14.6 L'emploi d'un employé se terminera et cet employé perdra son statut d'ancienneté et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- a) départ volontaire d'un employé (démission);
- b) si un employé est congédié et n'est pas réinstallé par un arbitre de grief, conformément aux procédures prévues dans la présente convention;

- c) si un employé mis à pied ne revient pas au travail dans les vingt-quatre (24) heures suivant son rappel, lorsqu'il est rejoint personnellement; toutefois, s'il n'est pas rejoint personnellement ou s'il travaille ailleurs, l'Employeur l'avisera par courrier recommandé à sa dernière adresse connue et l'employé jouira alors d'un délai maximum de sept (7) jours à compter de la date de l'avis pour se rapporter au travail; l'employé a le devoir d'informer l'Employeur, en tout temps, de son adresse courante et de son numéro de téléphone;
- d) si un employé ne revient pas au travail après l'expiration d'un permis d'absence accordé par l'Employeur sans avoir obtenu une extension écrite de ce permis ou s'il l'utilise à des fins autres que celles qu'il a déclarées et que l'Employeur a acceptées lors de l'octroi du permis d'absence;
- e) si un employé est absent plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans prévenir ou sans raison valable;
- f) si un employé est mis à pied et n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent sa mise à pied;
- g) si un employé prend part de quelque manière que ce soit à une grève illégale après avoir été averti par l'une ou l'autre, ou par les deux (2) parties que la grève est illégale;
- h) si l'employé est absent pour cause de maladie ou accident (y compris une maladie ou un accident de travail), à compter du moment où est connue une incapacité permanente empêchant le retour au travail ou à compter du moment où il travaille pour un autre employeur; il est entendu que l'employé doit prévenir sans délai (sauf dans un cas d'impossibilité) l'Employeur de la cause de son absence à défaut de quoi le paragraphe e) ci-dessus s'appliquera;

14.7 Tout poste déclaré vacant d'une façon permanente par l'Employeur doit être affiché. Seuls les postes d'une durée de plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs sont considérés permanents.

14.8 Le poste permanent vacant est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs. L'employé qui désire se porter candidat pour le poste affiché doit inscrire son nom sur l'affiche avant la fin de la période d'affichage. L'Employeur n'est pas tenu de considérer la candidature d'employés qui postulent un poste moins rémunéré que celui qu'ils occupent, sauf si un employé a une raison valable de le faire; dans un tel cas, l'employé ne pourra postuler à un autre poste avant qu'une période d'un an ne se soit écoulée depuis sa nomination au nouveau poste.

Toutefois, un employé absent pour cause de vacances ou de maladie (y compris un accident) pourra, dans les cinq (5) jours ouvrables à compter de son retour au travail, postuler pour un poste qui a été affiché pendant son absence; l'employé qui désire postuler un tel poste le fera en avisant par écrit l'agent du personnel.

- 14.9 a) L'Employeur accorde le poste en tenant compte de l'ancienneté pourvu que l'employé dont l'ancienneté est supérieure à celle des autres candidats possède les qualifications requises pour accomplir efficacement les exigences normales du poste en question.
- b) La détermination des qualifications d'un employé se fait en fonction des exigences de la tâche qu'aura déterminées l'Employeur et en considérant tous les faits concernant le travail en question.
- c) Lorsqu'aucun candidat ne remplit les conditions précédentes, l'Employeur désigne l'employé de son choix jusqu'à ce qu'il ait trouvé un candidat de l'extérieur.
- d) L'employé promu à la suite d'un affichage aura une période de familiarisation d'une durée maximum de quinze (15) jours ouvrables. Pendant cette période, l'employé pourra choisir de retourner à son ancien poste; de même, pendant cette période, l'Employeur pourra retourner l'employé à son ancien poste si celui-ci ne peut exécuter le travail d'une façon acceptable.

14.10 Pendant une période qui n'excède pas vingt (20) jours ouvrables consécutifs et pendant toute absence pour maladie ou toute autre absence autorisée en vertu de la présente convention collective, l'Employeur peut muter un employé d'un poste à un autre sans tenir compte de l'ancienneté.

Dans les cas d'assignation temporaire d'une durée de moins de quatre (4) jours ouvrables, l'Employeur, lorsqu'il choisit un employé d'une classification, devra donner la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans cette classification en autant qu'il soit disponible et qu'il possède les qualifications requises pour accomplir efficacement les exigences normales du poste en question.

Dans tous les cas d'assignation temporaire d'une durée de quatre (4) jours ouvrables ou plus, l'Employeur, lorsqu'il choisit un employé d'une classification, devra donner la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans cette classification en autant qu'il possède les qualifications requises pour accomplir efficacement les exigences normales du poste en question.

14.11 Aucune disposition ne doit être interprétée comme limitant le droit de l'Employeur de fusionner des postes existants, d'en créer de nouveaux et d'en abolir.

A la suite de la fusion de classifications ou de la création d'une nouvelle classification, les parties se rencontreront pour fixer le salaire de cette classification. A défaut d'entente, le litige sera soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention et l'arbitre aura le pouvoir d'établir le salaire de la classification en relation avec les taux des fonctions existantes.

14.12 Si l'Employeur décide de mettre à pied des employés dans une classification, il convient de mettre à pied les employés en probation pourvu que l'employé ayant plus d'ancienneté soit capable de remplir efficacement les exigences normales du poste occupé par le salarié en probation.

14.13 Si par la suite l'Employeur doit procéder à de nouvelles mises à pied, il convient de donner la préférence d'emploi aux salariés qui ont le plus d'ancienneté dans la classification concernée en autant qu'ils soient capables de remplir efficacement les exigences normales du poste.

Un employé ainsi mis à pied pourra déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans une autre classification en autant qu'il soit capable de remplir efficacement les exigences normales du poste en question.

15.1 Pour les fins de cette convention, les congés statutaires suivants seront reconnus.

.../18

.../19

14.14 Lors d'un rappel au travail, l'Employeur convient de rappeler les employés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, pourvu qu'ils puissent remplir efficacement les exigences normales du poste où il y a rappel.

14.15 Une mise à pied ou un rappel au travail ne pourra entraîner un déplacement dans une classification dont la rémunération est supérieure qu'aux conditions suivantes:

- a) l'employé ne peut déplacer dans un autre poste; et
- b) il doit être capable de remplir efficacement les exigences normales du poste sans période de familiarisation.

ARTICLE 15 - UNIFORME

15.1 Le premier octobre de chaque année, l'Employeur fournit à tous les employés à son emploi une paire de souliers de sécurité.

Les employés qui désirent acheter eux-mêmes leurs souliers de sécurité, recevront, le 1er octobre de chaque année, un montant égal au coût payé par l'Employeur pour les souliers qu'il fournit lui-même.

Il est entendu que tous les employés doivent porter des souliers de sécurité lorsqu'ils se présentent au travail.

15.2 L'Employeur met à la disposition des réparateurs de chariot automoteur des chiennes "sarrau" et des tabliers de caoutchouc. De plus, l'Employeur mettra à la disposition des employés, selon les besoins de chaque département, des tabliers en denim.

ARTICLE 16 - CONGES STATUTAIRES

16.1 Pour les fins de cette convention, les congés statutaires suivants seront reconnus.

Le Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
La fête de la Reine
La Saint-Jean Baptiste
Le Jour du Canada
La Fête du Travail
L'Action de Grâces
La Veille de Noël
Le Jour de Noël
Le Lendemain du Jour de Noël
La Veille du Jour de l'An

16.2 Tous les employés recevront une indemnité équivalente à la rémunération d'une (1) journée normale de travail au taux régulier pour chaque congé statutaire; le paiement n'est dû qu'aux employés qui ont été au travail la journée entière ouvrable précédant immédiatement et la journée entière ouvrable suivant immédiatement le congé statutaire sauf dans les cas suivants:

- a) lorsque l'employé a obtenu préalablement la permission écrite de l'Employeur de s'absenter et que cette absence autorisée a une durée inférieure à dix (10) jours ouvrables;
- b) lorsque l'employé prouve, avec pièce justificative à l'appui, que son absence a été causée par la maladie ou un accident, si l'invalidité qui en est la conséquence a une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables;
- c) lorsque l'employé est mis à pied le lendemain du congé ou dans les quinze (15) jours ouvrables qui le précèdent;
- d) lorsque l'employé n'a pas plus de deux (2) heures de retard la journée précédente ou la journée suivante, ou les deux.

16.3 Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un employé rémunéré au taux horaire est requis de travailler pendant un congé statutaire, quel qu'il soit, il sera payé sur la base de son taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50%) pour le temps travaillé, en plus de sa paie de congé statutaire, suivant les bases et conditions mentionnées ci-dessus, avec une garantie d'appel pour un minimum de cinq (5) heures au taux applicable.

16.4 Si le congé survient durant une période de vacances cédulée d'un employé, celui-ci aura, en compensation de son congé statutaire, une journée supplémentaire chômée et payée immédiatement avant ou après ses vacances.

16.5 Advenant qu'un des congés statutaires survienne un samedi ou un dimanche, la journée proclamée sera la journée chômée. Si aucune autre journée n'est proclamée, l'employé sera payé pour le congé statutaire en accord avec les conditions stipulées ci-haut.

ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES

17.1 Tout employé qui au premier (1er) mai de l'année courante n'a pas complété un (1) an de service continu, aura droit à une (1) journée de vacances payée par mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10). La compensation pour de telles vacances sera de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux de la date de son embauchage jusqu'au trente (30) avril de l'année courante.

17.2 Tout employé qui au premier (1er) mai de l'année courante a complété un (1) an de service continu, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées, calculées sur la base de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante.

- 17.3 a) Tout employé qui au premier (1er) mai de l'année courante a complété cinq (5) ans de service continu, aura droit à trois (3) semaines de vacances payées, calculées sur la base de six pour cent (6%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante.
- b) Tout employé qui au premier (1er) mai de l'année courante a complété douze (12) ans de service continu, aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées, calculées sur la base de huit pour cent (8%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante.
- 17.4 a) La paie de vacances doit être effectuée par un chèque distinct qui doit être encaissable le jour où il est remis.
- b) Dans tous les cas où l'emploi d'un employé prend fin, l'employé aura droit au paiement de toutes les vacances auxquelles il avait droit mais qu'il n'a pas encore prises, ainsi qu'au pourcentage applicable (articles 17.1, 17.2 et 17.3, selon le cas) sur tous ses gains depuis le premier (1er) mai jusqu'à la date de la fin de l'emploi.

17.5 Période de vacances

- a) En principe, tous les employés prennent deux (2) semaines de vacances lors de la fermeture de l'entrepôt pendant les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet. Les employés qui ont droit à une troisième semaine pourront prendre cette troisième semaine de vacances immédiatement avant ou immédiatement après la période de fermeture; toutefois, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre d'employés absents dans chacune des classifications pendant ces deux semaines-là. En cas de conflit, l'ancienneté de classification prévaudra. Dans tous les cas, cependant, les employés auront le droit (mais non l'obligation) de prendre leur troisième semaine de vacances pendant la période des vacances estivales. Il est entendu qu'aucun employé ne prendra ses vacances pendant les périodes de prises d'inventaire.

- b) Il sera de la responsabilité de l'Employeur d'afficher une liste sur laquelle les employés pourront choisir leurs périodes de vacances et la cédule finale de vacances sera affichée par l'Employeur au plus tard le premier (1er) avril de chaque année.
 - c) La période des vacances estivales comprendra les mois de mai, juin, juillet, août et septembre inclusivement.
 - d) S'il est nécessaire d'exécuter du travail pendant la période de fermeture, la question sera discutée avec l'Union. La préférence est accordée aux employés qualifiés par ordre d'ancienneté; à défaut de candidats en nombre suffisant, les employés qualifiés seront requis par ordre inverse d'ancienneté.
- 17.6 a) Les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances et qui désirent prendre leurs vacances durant les mois d'été, seront restreints à trois (3) semaines durant la période estivale reconnue.
- b) Les employés devront prendre leurs vacances durant l'année où ils deviennent qualifiés pour ces vacances.
 - c) La paie de vacances et la paie des congés statutaires seront considérées comme des gains.
 - d) Durant sa période de vacances, l'employé, pour aucune considération, ne pourra travailler.
 - e) L'Employeur pourra accorder une semaine additionnelle de vacances sans paie en dehors de la période estivale en autant qu'il n'en résulte pas d'inconvénient pour l'opération de l'entrepôt.
- 17.7 La paie de vacances sera donnée à l'employé avant qu'il parte en vacances.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS REMUNÉRÉS SUR
UNE BASE HORAIRE

- 18.1 La semaine régulière de travail pour tous les employés en sera une de pas plus de trente-sept heures et demie

(37½) et la journée régulière de travail en sera une de pas plus de sept heures et demie (7½). Tout travail accompli après sept heures et demie (7½) en une journée, n'importe laquelle, ou excédant trente-sept heures et demie (37½) en une semaine, n'importe laquelle, sera payé au taux de temps et demi (1½) le taux de salaire régulier de l'employé. Nonobstant ce qui précède, il ne sera pas interprété comme une garantie de l'Employeur de fournir une semaine de travail de trente-sept heures et demie (37½) à l'employé.

18.2 a) Tout employé requis de se rapporter au travail le samedi, sera payé au taux de temps et demi (1½) son taux régulier de salaire avec un minimum garanti de cinq (5) heures de travail.

b) Les employés ne seront pas contraints de travailler plus de sept heures et demie (7½) le samedi.

18.3 Sauf lorsqu'un cas de force majeure empêche l'opération, tous les employés couverts par cette convention, recevront un minimum équivalent à sept heures et demie (7½) de paie à leur taux régulier chaque fois qu'ils se rapporteront pour travailler, à moins qu'ils soient avisés personnellement par l'Employeur ou son représentant ou par un avis écrit affiché une (1) heure avant la fin de leur équipe normale précédente, à l'effet qu'ils n'ont pas à se rapporter au travail dans leur classification.

18.4 Tout employé rappelé au travail en temps supplémentaire après avoir quitté l'entrepôt aura une garantie minimum de trois (3) heures payées au taux de temps et demi (1½) son taux de salaire régulier. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'heures supplémentaires travaillées immédiatement avant le début de l'équipe normale de travail de l'employé.

18.5 En conformité avec la Loi, le temps nécessaire, sans perte de salaire, sera alloué aux employés ayant droit de vote afin de leur permettre d'exercer leurs droits de vote aux élections municipales, provinciales ou fédérales.

18.6 Les équipes pour le personnel de jour ne commenceront pas avant 7:00 heures du matin.

18.7 Il sera alloué aux employés rémunérés sur une base horaire une période de repos de quinze (15) minutes dans la première moitié de l'équipe de travail ainsi que dans la seconde moitié de l'équipe de travail et ce, sans perte de salaire.

Dans le cas où le surtemps est cédulé, les employés bénéficient d'une période de repas payée d'une durée de trente minutes immédiatement après la fin de leur équipe normale de travail; de plus, ils bénéficient, après deux heures travaillées en temps supplémentaire, d'une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes sans perte de salaire.

Dans le cas où le surtemps a une durée indéterminée, les salariés ont droit à une période de repos d'une durée de quinze minutes après deux heures de travail.

18.8 Heures de repas

Aucun employé ne prendra ni ne sera contraint de prendre plus d'une (1) heure continue par repas.

Aucun employé ne sera contraint de prendre ses repas avant d'avoir été en service trois (3) heures ou après avoir complété cinq (5) heures de service.

18.9 Lorsqu'un employé est requis par l'Employeur de demeurer à son travail durant son heure de dîner, il devra être payé temps et demi (1½) pour son heure de repas.

ARTICLE 19 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.1 Là où il n'est pas autrement spécifié dans cette convention, tout employé rémunéré sur une base horaire requis de se rapporter au travail le dimanche, sera payé à temps double de son taux régulier de salaire avec un minimum de cinq (5) heures et ce temps supplémentaire payé s'appliquera pour le travail du dimanche, de 23:59 heures le samedi soir à 23:59 heures le dimanche soir.

19.2 Lorsque du temps supplémentaire est requis dans une classification, il sera d'abord offert aux employés de cette classification en suivant l'ordre de l'ancienneté. A défaut de volontaires en nombre suffisant, les employés de cette classification seront requis de travailler selon l'ordre inverse d'ancienneté. S'il est nécessaire d'avoir recours à des employés d'une autre classification pour travailler en temps supplémentaire, il sera d'abord offert aux employés ayant le plus d'ancienneté et qui sont qualifiés pour exécuter le travail; à défaut de volontaires, les employés qui sont qualifiés pour exécuter le travail seront requis de travailler selon l'ordre inverse d'ancienneté.

19.3 L'employé requis de travailler en temps supplémentaire le jour même (sans avoir été avisé la veille), à la fin de sa journée normale de travail, recevra, sur présentation d'une pièce justificative, une indemnité maximum de \$5.00 pour le prix d'un repas si le travail en temps supplémentaire a une durée minimum de deux (2) heures.

ARTICLE 20 - PLAN D'ASSURANCE

20.1 L'Employeur convient de maintenir sa participation aux plans actuellement existants et il avisera l'Union de toute amélioration apportée à ces plans. De plus, l'Employeur convient de maintenir sa politique concernant les congés de maladie.

ARTICLE 21 - TAUX APPLICABLES A DES TRAVAUX PROVISOIRES

21.1 Maintien des taux:

Les employés qui sont déplacés temporairement quatre (4) heures ou plus de leur travail régulier et affectés à un autre travail pour lequel le salaire prévu est plus élevé recevront le taux le plus élevé pour tout le temps qu'ils ont accompli tel travail temporaire. Cependant, tout employé régulier qui sera requis de travailler temporairement dans un travail moins rémunérateur n'en subira aucune perte de salaire car aucune réduction de taux ne sera faite dans ce cas.

ARTICLE 22 - MAINTIEN DES PRIVILEGES

22.1 Maintien des droits acquis:

Tout employé qui recevait des taux supérieurs à ceux prévus dans la convention collective continuera de bénéficier de telle différence pendant la durée de la présente convention, et l'Employeur peut, à sa discrétion, rémunérer un employé à un taux plus élevé que celui exigé par sa classification.

ARTICLE 23 - AIDE A TEMPS PARTIEL

23.1 Cette disposition ne s'applique pas pendant la durée de la convention collective; si l'Employeur veut avoir recours à des aides à temps partiel, il devra rencontrer l'Union pour négocier les modalités de leurs conditions de travail.

ARTICLE 24 - CHEQUE DE PAIE

24.1 L'Employeur émettra les chèques de paie de façon à ce que tous les employés disposent d'une journée bancaire avant un samedi ou une journée de congé statutaire tombant un vendredi. Les sommes d'argent manquantes de peu d'importance seront payées lors de la période de paie suivante lorsque portées à l'attention de l'Employeur. Les sommes manquantes excédant quinze dollars (\$15.00) seront payées immédiatement (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires). Les frais d'échange seront payés par l'Employeur. Chaque chèque de paie devra être mis dans une enveloppe séparée.

24.2 L'Employeur accepte d'indiquer sur le chèque de paie de l'employé ou sur le compte rendu y étant attaché, le nombre d'heures régulières travaillées et le montant gagné, le nombre d'heures supplémentaires et le montant gagné, ainsi que tout montant remis pour l'employé à un fonds de pension. Si l'Employeur modifie une carte de temps, ce dernier accepte d'en aviser l'employé aussitôt que possible et pas plus tard que le jour de paie.

ARTICLE 25 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

25.1 Les employés couverts par cette convention seront payés à leur taux régulier de salaire à partir du temps où ils se rapportent au travail, tel que requis par l'Employeur.

25.2 Tous les employés couverts par cette convention poinçonneront eux-mêmes leur carte indiquant à quelle heure ils commencent et à quelle heure ils finissent et seulement dans des circonstances exceptionnelles les contremaîtres ou autres représentants de l'Employeur seront autorisés à poinçonner pour eux.

25.3 Les employés exclus de l'unité de négociation ne pourront effectuer le travail normalement exécuté par les employés couverts par la convention. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme interdisant aux contremaîtres ou autres employés exclus de travailler dans les cas d'urgence, lorsqu'il s'agit d'instruire ou entraîner un employé, dans un cas de travail expérimental, dans un cas de surplus temporaire de travail ou lorsqu'il n'y a pas d'employé disponible ou ayant la connaissance suffisante pour accomplir efficacement le travail requis.

25.4 L'Employeur maintient l'utilisation de l'horloge de poinçon pendant la durée de la convention.

25.5 L'Employeur continuera à fournir la salle à manger et des salles de toilette propres, sanitaires et convenables et ces pièces seront pourvues de sorties pour le feu, tel que requis par la Loi. Les employés qui refusent de maintenir la propreté de ces lieux seront sujets à des actions disciplinaires prévues aux règles et règlements.

L'Employeur consent à fournir des casiers individuels aux employés, en plus de maintenir les vestiaires actuels.

25.6 En cas de mortalité dans la famille immédiate (père, mère, conjoint, fils, fille, frère, soeur), le temps nécessaire pour assister aux funérailles sera alloué à l'employé et il sera payé pour trois (3) jours à son taux régulier de salaire pourvu que la période entre le décès et le jour des funérailles tombe sur des jours ouvrables. De plus, dans le cas des grands-parents, petits enfants, demi-parents, belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère, bru, l'employé pourra s'absenter le jour des funérailles et sera payé à son taux régulier de salaire pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable. Si un plus grand laps de temps est requis en raison de cette mortalité, une permission d'absence sans paie pourra être accordée.

25.7 Les employés seront rémunérés à leur taux horaire respectif lorsqu'ils seront obligés d'assister aux assemblées de l'Employeur.

25.8 Si l'Employeur exige de l'employé de suivre un entraînement plus avancé, tel employé sera payé pour tout le temps passé à cet entraînement.

25.9 L'Employeur devra maintenir les plaques de chargement en bon état sur la plate-forme.

25.10 Aucun employé ne sera obligé d'opérer un équipement de manoeuvre de marchandises dangereux ou tout autre équipement avec lequel il n'est pas familier, s'il n'a pas reçu un entraînement adéquat.

25.11 Aucun employé ne sera pénalisé s'il refuse de travailler sous des conditions qui rendent son travail dangereux.

25.12 L'Employeur maintiendra les facilités de stationnement tant qu'il disposera du terrain requis.

25.13 Si un employé est appelé et requis de remplir les fonctions de juré ou comme témoin de la Couronne pendant ses journées normales de travail, l'Employeur accepte de payer sept heures et demie (7½) par jour au taux régulier horaire pour les employés payés à l'heure, moins le montant qu'il reçoit en tant que juré ou témoin de la Couronne.

25.14 L'Employeur accorde au salarié un congé payé d'une journée le jour de son déménagement (une fois par année maximum) et le jour ouvrable précédant son mariage.

25.15 L'Employeur s'engage à maintenir sa politique relative aux achats par les employés, de même que celle relative au paiement du bonus de Noël.

25.16 Le chauffage de l'entrepôt devra être maintenu en tout temps à une température raisonnable; de plus, en cas de bris du système de chauffage, l'Employeur verra à ce que les réparations soient effectuées le plus rapidement possible.

ARTICLE 26 - DUREE

26.1 Cette convention entrera en vigueur le jour de sa signature et se terminera le 1er juin 1984. L'une ou l'autre des parties pourra en demander le renouvellement en avisant l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration, conformément aux dispositions du Code du travail.

26.2 La convention collective lie l'Union, l'Employeur et tous les salariés actuels ou futurs qui sont visés par l'accréditation. De plus, la présente convention collective lie tout nouvel employeur conformément aux dispositions de l'article 45 du Code du travail.

26.3 Durant les négociations pour son renouvellement, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou, le cas échéant, jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out, conformément aux dispositions du Code du travail.

26.4 L'Employeur convient d'appliquer rétroactivement les taux de salaire pour toutes les heures travaillées depuis le premier (1er) juin 1982 en faveur de tous les employés à son emploi le jour de la signature de la convention collective.

26.5 Les taux de salaire de la deuxième année de la convention (i.e. du 1er juin 1983 à l'expiration de la convention) feront l'objet d'une réouverture des négociations; l'une ou l'autre partie pourra demander cette réouverture à compter du 1er mars 1983.

A défaut d'entente, le droit à la grève ou au lock-out sera acquis conformément aux articles 58, 106 et 107 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
le 29 juin 1982.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

Suzanne Dubeau *Hastor Simon*

[Signature] *Jean Gauthier*

René Durovot (témoin) *D. Taylor*

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRE

1. Les employés ayant plus de huit (8) ans d'ancienneté au 1er juin 1982, reçoivent une augmentation de quarante cents (\$0.40) sur le salaire qui leur était versé à la veille de l'expiration de la convention collective.

<u>NOMS</u>	<u>salaire 1981</u>	<u>1er juin 1982</u>
Neuhauser, Robert	\$8.63	\$9.03
Letreiz, Eugène	8.30	8.70
Gaudreault, Yves	7.83	8.23
Bujold, Gaston	8.03	8.43
Fortier, André	6.10	6.50
Haddad, Boulos	7.16	7.56
Tremblay, René	7.16	7.56
Demuy, Fernand	6.03	6.43

2. Les employés ayant trois (3) ans d'ancienneté ou plus (et moins de huit (8) ans d'ancienneté) au 1er juin 1982, reçoivent une augmentation de quarante-cinq cents (\$0.45) l'heure sur le salaire qui leur était versé à la veille de l'expiration de la convention collective

<u>NOMS</u>	<u>salaire 1981</u>	<u>1er juin 1982</u>
Prénoveau, Jean-Jacques	\$6.40	\$6.85
Sourdif, Paul	5.80	6.25
Langlois, Denis	6.40	6.85
Malaborsa, John	6.05	6.50
Boivin, Réjean	6.40	6.85
Chamberland, Marcel	6.40	6.85
Vézina, Richard	6.40	6.85
Chamberland, Sylvio	6.40	6.85
Dupéré, Marcel	6.40	6.85
Savaria, Réal	5.80	6.25
L'Heureux, Marcel	5.80	6.25
Vermette, Pierre	6.05	6.50
Simard, Gaëtan	5.80	6.25
Marcotte, Pierre	6.23	6.68
Lavoie, Guy	5.25	5.70
Gascon, Réjean	5.65	6.10
Locas, Robert Sylvain	5.65	6.10
Petit, Roger	5.25	5.70
Lacroix, François	5.55	6.00
Chagnon, François	5.55	6.00

.../2

3. Les employés ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté au 1er juin 1982, reçoivent une augmentation de cinquante cents (\$0.50) l'heure sur le salaire qui leur était versé à la veille de l'expiration de la convention collective.

<u>NOMS</u>	<u>salaire</u> <u>1981</u>	<u>1er juin</u> <u>1982</u>
Dufour, Michel	\$5.20	\$5.70
Nessrallah, Daniel	5.20	5.70
Tardif, André	5.35	5.85
Tremblay, Grégoire	5.20	5.70
Déry, Benoit	5.20	5.70
Pellerin, Yves	5.20	5.70
Depatie, Gilles	5.20	5.70
Landry, Mario	5.20	5.70
Lemay, Jocelyn	5.05	5.55
Nantel, Luc	5.05	5.55
Gervais, Daniel	5.05	5.55
Cabot, Robert	4.80	5.30
Rassi, Jihad	4.80	5.30
Boivin, Sylvain	4.80	5.30
Lacroix, Fernand	4.80	5.30
Jubinvillle, Alain	4.80	5.30
Lagacé, Yvon	4.80	5.30
Gordon, Marcel Jr.	4.80	5.30
Courchesne, Michel	4.80	5.30
Labelle, Pierre	4.80	5.30

4. Les employés qui sont embauchés après le 1er juin 1982 reçoivent un salaire de \$5.00 l'heure; ils reçoivent une augmentation de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure lorsque leur ancienneté atteint six (6) mois.

5. L'employé qui a une promotion ou qui est déplacé à une autre classification (sauf les cas de déplacements temporaires prévus aux articles 14.10 et 21.1 de la convention collective) bénéficiera du taux de salaire touché par l'employé de la classification qui a une ancienneté équivalente à la sienne.

ANNEXE "B"

LISTE D'ANCIENNETE
(au 17 juin 1982)

Neuhauser, Robert	12-03-63
Letreiz, Eugène	29-09-66
Gaudreault, Yves	10-06-68
Bujold, Gaston	23-06-69
Fortier, André	01-02-70
Haddad, Boulos	25-08-70
Tremblay, René	06-10-70
Demuy, Fernand	20-11-73
Prénoveau, Jean-Jacques	16-09-74
Sourdif, Paul	23-09-74
Langlois, Denis (C.A.)	28-10-74
Malaborsa, John	21-07-75
Boivin, Réjean	25-08-75
Chamberland, Marcel (C.A.)	17-09-75
Vézina, Richard	02-02-76
Chamberland, Sylvio	04-02-76
Dupéré, Marcel	12-04-76
Savaria, Réal	30-11-76
L'Heureux, Marcel	15-08-77
Vermette, Pierre	17-10-77
Simard, Gaëtan	15-05-78
Marcotte, Pierre	18-09-78
Lavoie, Guy	26-09-78
Gascon, Réjean	30-10-78
Locas, Robert Sylvain	19-02-79
Petit, Roger	21-03-79
Lacroix, François	25-04-79
Chagnon, François	30-04-79
Dufour, Michel	23-07-79
Nessrallah, Daniel	30-07-79

.../2

Tardif, André	20-08-79
Tremblay, Grégoire	11-09-79
Déry, Benoit	12-09-79
Pellerin, Yves	17-09-79
Dépatie, Gilles	15-01-80
Landry, Mario	04-02-80
Lemay, Jocelyn	04-02-80
Nantel, Luc	31-03-80
Gervais, Daniel	28-07-80
Cabot, Robert	02-03-81
Rassi, Johad	28-07-81
Boivin, Sylvain	10-08-81
Lacroix, Fernand	17-08-81
Jubinvillle, Alain	14-09-81
Lagacé, Yvon	01-02-82
Gordon, Marcel Jr.	01-02-82
Courchesne, Michel	08-02-82
Labelle, Pierre	22-02-82
Tremblay, Sylvain	16-06-82
L'Ecuyer, Jacques	17-06-82
Thibault, Michel	17-06-82

a) 1. Ne pas s'assurer que l'équipement soit pourvu de carburant, d'huile et d'eau et que la pression des pneus soit vérifiée et/ou lorsque requis par l'employeur:

1ère offense: réprimande
2ème offense: 1 jour de suspension
3ème offense: 2 jours de suspension
4ème offense: possible de révocation

2. N'ill en résulte des dommages au moteur:

1ère offense: possible de révoquer

b) Ne pas faire volontairement report des réparations mécaniques de l'équipement, lorsque requis:

1ère offense: réprimande
2ème offense: 1 jour de suspension
3ème offense: possible de révoquer

ANNEXE "C"

REGLES ET REGLEMENTS

ANNEXE faisant partie intégrante de la présente CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

1 - PREAMBULE

- a) Pour mesures disciplinaires, toute infraction aux règles et règlements sera rayée du dossier de l'employé après une période de deux (2) ans.
- b) Les règles et directives suivantes ainsi que les sanctions prévues dans les cas d'infractions portent l'approbation de votre Employeur et de votre Union, afin que chaque employé sache ce que son Employeur exige de lui dans sa conduite générale, son comportement et son rendement au travail.
- c) Sauf dans les cas de malhonnêteté, les avis de sanction ou de réprimande devront être émis à l'employé, avec copie à l'Union, en dedans de soixante-douze (72) heures (samedi, dimanche et jours de fêtes exclus) de l'heure où l'infraction a été mise à jour. Lorsqu'une suspension est décernée, elle sera mise en vigueur en dedans de trente (30) jours de calendrier de la date de l'infraction.

2 - MATERIEL

- a) 1. Ne pas s'assurer que l'équipement soit pourvu de carburant, d'huile et d'eau et que la pression des pneus soit vérifiée où/et lorsque requis par l'Employeur:
 - 1ère offense: réprimande
 - 2ième offense: 1 jour de suspension
 - 3ième offense: 3 jours de suspension
 - 4ième offense: passible de renvoi
- 2. S'il en résulte des dommages au moteur:
 - 1ère offense: passible de renvoi
- b) Ne pas faire promptement rapport des défauts mécaniques de l'équipement, lorsque connues:
 - 1 ère offense: réprimande
 - 2ième offense: 3 jours de suspension
 - 3ième offense: passible de renvoi

ANNEXE "C"

-2-

- c) Mal manoeuvrer, ou abuser du matériel ou de l'équipement appartenant à l'Employeur:

1ère offense: pouvant aller de la réprimande à 1 semaine de suspension

2ième offense: passible de renvoi

3 - CONDUITE ET COMPORTEMENT

- a) 1. Absorber des boissons alcooliques ou autres stimulants illégaux en service ou sur la propriété de l'Employeur:

1ère offense: passible de renvoi

2. Possession de boissons alcooliques ou autres stimulants illégaux en service ou sur la propriété de l'Employeur:

1ère offense: passible de renvoi

- b) Se rapporter ou revenir au travail sous l'influence de boisson alcoolique ou autres stimulants illégaux:

1ère offense: passible de renvoi

- c) Vol, acte malhonnête ou dommage fait volontairement:

1ère offense: passible de renvoi

- d) Manque de courtoisie envers un client ou le public (sujet à enquête):

1ère offense: réprimande

2ième offense: 2 jours de suspension

3ième offense: passible de renvoi

- e) 1. Ne pas se conformer aux directives données par le personnel autorisé (les noms des personnes autorisées seront affichés):

1ère offense: réprimande

2ième offense: 1 jour de suspension

3ième offense: 3 jours de suspension

4ième offense: passible de renvoi

.../3

ANNEXE "C"

-3-

2. Désobéissance volontaire à de telles directives
(des personnes autorisées):

- lère offense: passible de renvoi
- f) Mauvaise manipulation de marchandises:
- lère offense: réprimande à 1 semaine
de suspension
- 2ième offense: passible de renvoi
- g) Ne pas avoir une apparence propre et présentable:
- lère offense: réprimande
- 2ième offense: 2 jours de suspension
- 3ième offense: 1 semaine de suspension
- 4ième offense: passible de renvoi
- h) Ne pas tenir un compte exact de la marchandise:
- lère offense: réprimande
- 2ième offense: 1 jour de suspension
- 3ième offense: 3 jours de suspension
- 4ième offense: 1 semaine de suspension
- 5ième offense: passible de renvoi
- i) Ne pas rapporter les surplus, les quantités manquantes
et les dommages (O.S.D.) conformément aux instructions
données par l'Employeur.
- lère offense: réprimande
- 2ième offense: 2 jours de suspension
- 3ième offense: 1 semaine de suspension
- 4ième offense: passible de renvoi
- j) Se débarrasser ou mettre au rancart les déchets dans
des endroits ou emplacements autres que ceux prévus
à cet effet:
- lère offense: réprimande
- 2ième offense: 2 jours de suspension
- 3ième offense: 1 semaine de suspension
- 4ième offense: passible de renvoi
- k) Demeurer sur les lieux de l'Employeur après avoir
terminé son travail sans explication raisonnable:
- lère offense: réprimande
- 2ième offense: 2 jours de suspension
- 3ième offense: 1 semaine de suspension
- 4ième offense: passible de renvoi

ANNEXE "C"

-4-

4 - RAPPORTS

- a) Poinçonner délibérément la carte de temps d'un autre employé:

1ère offense: passible de renvoi

- b) Falsifier délibérément une carte de temps ou autres documents de l'Employeur:

1ère offense: passible de renvoi

5 - AU VOLANT

Conduire en violation des règlements tel qu'affichés par l'Employeur:

1ère offense: réprimande

2ième offense: 1 jour de suspension

3ième offense: 3 jours de suspension

4ième offense: passible de renvoi

6 - PONCTUALITE

- a) Négliger d'avertir l'Employeur au moins une (1) heure après le début de son équipe de travail, lorsque l'employé est incapable de se rapporter au travail:

1ère offense: réprimande

2ième offense: réprimande

3ième offense: 3 jours de suspension

4ième offense: passible de renvoi

- b) Laisser son travail avant d'avoir complété son équipe de travail:

1ère offense: réprimande

2ième offense: 3 jours de suspension

3ième offense: passible de renvoi

- c) Se présenter en retard au travail sans explication raisonnable:

1ère offense: réprimande

2ième offense: 1 jour de suspension

3ième offense: 3 jours de suspension

4ième offense: passible de renvoi

L'Employeur pourra demander un certificat médical à l'employé ou aux employés qui s'absentent fréquemment ou longuement à cause de maladie.

ENTENTES

a) Gaétan Simard

Aux fins de l'article 25.6 de la convention collective, la grand-mère de Gaétan Simard est considérée comme étant sa mère.

b) Début du quart régulier de travail

Le quart régulier de travail débutera désormais à huit heures du matin pour se terminer à seize heures trente. Ce nouvel horaire sera en vigueur au plus tard la deuxième semaine qui suivra la signature de la convention collective.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

 

 

 
