

NOM

No.

07602-6

C.A.E. 6589
AFFIL. 5
EMP. COUV. 6
PERS. VIS. 0

NO. CONV.
NB. EMPL.
ET. GEOG.
NO. ACC.

76026
4
9020 20
022432008

9

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	84-12-03	84-12-12		82-09-01	85-08-31
					Nombre de salariés régis par la convention collective
					50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Régional des Camionneurs <i>La convention est avec l'accréditation Q-21370-04 (090647)</i>	<input type="checkbox"/> Déposant Service de Chauffeurs X Enr. C.P. 325 Grand'Mère Cté Laviolette, Qc G9T 5L1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques 3875, rue Colbert Jonquières, Qc G7X 7W8 Att: M. Daniel St-Gelais	Région <u>04-01</u> Activité <u>8799-10</u> Affiliation <u>05 (CSD)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

ETABLISSEMENT VISE: 2314 Bl. Onésime Gagnon, St-Félicien

Cette convention a déjà été déposée le 1982-12-02.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Denis</i>	84-12-13

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

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21370-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-11-18	82-12-02		82-09-01	85-08-31	50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Régional des Camionneurs C.S.D.	<input type="checkbox"/> Déposant Service de Chauffeurs Enr. Garage Ulric Huot 2314, Boul. Onésime Gagnon St-Félicien, Qc

Unité de négociation

Région	02-04	Activité	5070-7	Affiliation	CSD(9)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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

Remarques						
DEPOSANT: X Centrale des Syndicats Démocratiques 136, rue St-Jean, C.P. 901 Jonquière, Qc EE G7X 7W8						
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td><i>P.A. Lemley</i></td> <td>82-12-09</td> </tr> </tbody> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>P.A. Lemley</i>	82-12-09
Pour le commissaire général du travail						
Signature	Date					
<i>P.A. Lemley</i>	82-12-09					

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

92 DEC -2 11 11

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE.

ENTRE:

SERVICE DE CHAUFFEURS ENR.
Etablissement situé à:

2314, Boulevard Onézime Gagnon
St-Félicien, Lac St-Jean

Ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT REGIONAL DES CAMIONNEURS
C.S.D.

Association des salariés accréditée,
ayant son siège social au:

136, rue st-Jean
Jonquière, Qué.

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

ATTESTE QUE LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

ARTICLE 1.00 DEFINITIONS

1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

1.02 Convention:

La présente convention collective de travail.

1.03 Employeur:

Service de Chauffeurs Enr.

1.04 Grève - Lock out:

Les termes "grève et lock out" ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail de la Province de Québec.

1.05 Représentant syndical:

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

1.06 Salarié:

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.07 Taux de salaire effectif:

Le taux de salaire spécifié à l'appendice "B" de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le taux de salaire convenu est supérieur au taux de salaire de la convention.

1.08 Grief ou mésentente:

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.

ARTICLE 2.00 INTERPRETATION - VALIDITE

2.01

Interprétation:

- 1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice-versa.
- 2.- Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02

Validité:

La nullité de l'une ou de l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable, ou règlement d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3.00 BUT

3.01

La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par la convention.

ARTICLE 4.00 ACCREDITATION ET JURIDICTION

4.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise le 14 décembre 1979, lequel est reproduit à l'appendice "A" de la convention.

La convention s'applique à tous les salariés visés par la dite accréditation syndicale.

ARTICLE 5.00 COOPERATION - DROITS DE GERANCE - GREVE

Lock out - Renonciation

5.01

Coopération:

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02

Droits de gérance:

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de son entreprise. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être, en tout temps, compatible avec les dispositions de la convention.

5.03

Grève - Lock out:

Le Syndicat s'engage, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou ralentissement de travail; de même l'Employeur s'engage à ne recourir à aucune contre-grève.

5.04

Renonciation:

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicité du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute telle renonciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

ARTICLE 6.00 SECURITE SYNDICALE

- 6.01 1.- Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, au moment de la signature de la convention, doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, pour toute la durée de la convention.
- 2.- Tout nouveau salarié doit, comme condition de maintien de son emploi adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de son embauchage et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

6.02 Précompte:

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les trente (30) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

- 6.03 Le refus du Syndicat d'accepter un salarié comme membre, ou l'expulsion d'un salarié du Syndicat, n'oblige pas l'Employeur à procéder à sa mise à pied ou à son renvoi sauf dans les cas d'exceptions prévues à l'article 50 du Code du Travail.

ARTICLE 7.00 REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir à ses bureaux, les représentants syndicaux; il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

7.02 Avec l'Employeur ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie ~~et~~ les dossiers des salariés soumis à la convention.

7.03 L'Employeur reconnaît le droit aux représentants syndicaux, de rencontrer en tout temps ses salariés, sur les lieux du travail afin de s'assurer que cette convention est respectée.

Les représentants syndicaux devront avoir eu au préalable, l'autorisation de l'Employeur ou de son représentant autorisé avant de se présenter sur les lieux du travail. L'Employeur ou son représentant autorisé doit accorder son autorisation en autant que les opérations normales ne soient pas entravées.

ARTICLE 8.00 ACTIVITES SYNDICALES

8.01 Tout salarié désigné par le Syndicat pour accomplir une fonction syndicale reçoit de l'Employeur un congé sans paie pour la durée de telle fonction pourvu qu'un avis écrit de vingt-quatre (24) heures soit donné à l'Employeur ou à son représentant autorisé par le Syndicat.

8.02 Congés sans solde:

- 1.- L'Employeur convient d'accorder, après entente avec le Syndicat un congé sans solde à tout salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical ou pour parfaire ses connaissances professionnelles ou culturelles.
- 2.- Le salarié concerné doit aviser par écrit l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance.
- 3.- Le salarié, en congé sans solde, continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour il reprend son ancienne occupation.

ARTICLE 9.00 AFFICHAGE

9.01

Le Syndicat peut afficher sur un tableau fourni par l'Employeur les communications à ses membres ou les avis de la convocation aux assemblées.

ARTICLE 10.00 DELEGUE D'ATELIER

10.01

- 1.- L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner deux (2) délégués d'atelier.
- 2.- Les délégués d'atelier sont reconnus par l'Employeur comme les représentants officiels des salariés auprès des représentants de l'Employeur dans leur service respectif.
- 3.- Le délégué d'atelier a pour responsabilité de porter tout grief ou plainte, à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs et des mécontentes.
- 4.- Un délégué d'atelier peut s'absenter de son poste de travail, afin de discuter de tout grief ou plainte avec un salarié impliqué pourvu qu'il en avise son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail. Cette disposition s'applique pour le membre du comité de négociation.

ARTICLE 11.00 REGLEMENT DES GRIEFS ET DES MESENTENTES

11.01 1ère étape:

Pour la soumission d'un grief ou d'une mésentente, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical, ou d'un délégué d'atelier, ou le Syndicat, soumet ledit grief, par écrit, à l'Employeur ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la mésentente ou, de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.

Suite au dépôt d'un grief à la connaissance, s'il y a un redressement à effectuer de la part d'un Employeur, il ne peut être rétroactif à pas plus de dix (10) jours du dépôt dudit grief.

11.02 2ième étape:

Si l'Employeur ou son représentant ne rend pas sa décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief ou de la mésentente ou, si le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage.

11.03 Grief collectif:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.04 Entente:

Tout règlement à intervenir à la suite de grief ou de mésentente doit faire l'objet d'une entente entre l'Employeur ou son représentant et le Syndicat. Il est convenu que cette entente lie les deux parties en cause.

ARTICLE 12.00 ARBITRAGE

12.01 Arbitrage 3ième étape:

- 1.- A défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit déférer le grief ou la mésentente à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 11.02.
- 2.- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail.
- 3.- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre:

- 1.- L'arbitre est le maître de la procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir soit de confirmer, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention.
- 2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision jugée équitable;
 - b) réinstaller le salarié dans ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire ainsi gagné peut être déduit;
 - c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.
- 3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs ou mésentes au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03 Renseignements:

Au cours de toute discussion sur un grief ou mésentente ou lors de l'audition devant l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige.

12.04 Témoign - Plaignant:

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief ou de la mésentente devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer pour la durée de l'audition.

12.05 Sentence arbitrale:

1.- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti.

2.- a) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief ou de la mésentente, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, où elle doit être dans les trente (30) jours.

b) Cependant les parties peuvent, de consentement par écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai impartit ou prolongé.

12.06 Frais et honoraires d'arbitrage:

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 13.00 MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01 Le droit:

1.- L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

13.02 Prescription de droit:

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré au dossier du salarié doit être automatiquement effacé du dossier du salarié après douze (12) mois de l'imposition de la mesure disciplinaire ou de tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement. De plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement ne peut être invoqué contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de grief.

13.03 Mesure disciplinaire:

Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et peuvent prendre la forme de: la réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement.

13.04 Dossier du salarié:

1.- Rapport d'appréciation:

Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doit être porté à la connaissance du salarié concerné avant d'être porté à son dossier.

2.- Consultation du dossier:

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

13.05

Recours préalable:

Aucun salarié ne peut être congédié avant que l'Employeur ou son représentant lui présente un avis écrit précisant clairement toutes les raisons d'une sanction de cette nature; ni avant qu'il lui donne l'occasion de convoquer son délégué d'atelier.

13.06

Signature d'un rapport d'appréciation:

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé. Le Syndicat doit être avisé par l'Employeur de toute plainte écrite contre un salarié.

13.07

Non-discrimination:

L'Employeur ne doit exercer des mesures disciplinaires contre un salarié, un représentant syndical, un délégué d'atelier, dans les cas suivants:

- 1.- A cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge et de son statut syndical et de son appartenance politique.
- 2.- A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail (S.R.Q. 1964, Ch. 141).
- 3.- A cause de tout acte ou activités personnels avec l'exercice des fonctions du salarié.

ARTICLE 14.00 ANCIENNETE

14.01 Définition:

L'ancienneté signifie la durée d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage.

14.02 Acquisition:

1.- Le salarié qui a effectivement travaillé soixante (60) jours pour l'Employeur, acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 14.01 et ce, rétroactivement à compter de la date de son dernier embauchage.

2.- Période d'essai:

Le salarié en période d'essai n'a pas droit à la procédure de grief dans le cas de mise à pied ou de congédiement.

14.03 Accumulation - conservation:

1.- Dans le cas de maladie ou d'accident, le salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période d'un (1) an; Dans le cas de maladie industrielle ou d'accident industriel, le salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période de deux (2) ans.

2.- L'ancienneté n'est pas perdu et continue de s'accumuler dans les cas d'arrêt de production, d'absence prévue par la convention et de promotion comme contremaître.

Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, un salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

14.04 Liste d'ancienneté:

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la même liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique la date d'embauchage de chacun des salariés et la classification du salarié. La liste officielle d'ancienneté apparaît à l'appendice "C" qui fait partie intégrante de la convention. Par la suite la liste d'ancienneté doit être revue, ou corrigée et remise au Syndicat à tous les six (6) mois. Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur pour une période de trente (30) jours pour leur permettre de faire des représentations après quoi l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage.

14.05

Application du droit d'ancienneté:

1.- Principe général:

Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre entre autre:

de promotion, d'occupation, de permutation, de rétrogradation, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié ayant accumulé le plus d'ancienneté.

2.- Salarié qualifié:

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié qui peut remplir les exigences normales de la tâche concernée.

3.- Mise-à-pied:

Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied à condition que les salariés qui restent au travail puissent remplir les exigences normales de la tâche.

4.- Rappel au travail:

Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié qualifié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied.

5.- Retour après absence:

Lors de son retour au travail à la suite d'une absence autorisée par la convention, ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié qualifié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut toute autre occupation que son ancienneté lui permet.

6.- Non exercice de l'ancienneté:

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

14.06

Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté:

a) s'il abandonne volontairement son travail;

14.06
(suite)

- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou mécontentes ou par une décision de l'arbitre;
- c) s'il est mis à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- d) s'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel sauf dans les cas forfuits et de force majeure dont la preuve lui incombe. Une lettre recommandée de rappel au travail est expédiée au salarié dont la copie est transmise en même temps au Syndicat.

ARTICLE 15.00 REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

15.01 Minimum de paie:

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis, a droit à un salaire minimum de trois (3) heures payées au taux de salaire effectif.

15.02 Rappel:

Tout salarié rappelé au travail en dehors de sa journée normale de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux de salaire effectif.

15.03 Taux de salaire minima:

Le taux de salaire minima des salariés régis par la convention avec leur classification sont contenus à l'appendice "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

15.04 Taux de salaire réduit:

Aucun taux de salaire ne peut être réduit du fait de la mise en vigueur de la convention.

15.05 Paiement des salaires:

Le salaire est payable par chèque le jeudi de chaque semaine. La paie est remise au salarié à son lieu de travail. Si le jeudi est un jour férié la paie doit être remise le mercredi.

15.06 Bulletin de paie:

Sur le bordereau de chèque de paie ou sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les items suivants:

- a) Nom de l'Employeur;
- b) Nom et prénom du salarié;
- c) Date de la période de paie;
- d) Nombre d'heures de travail régulières;
- e) Nombre d'heures de travail supplémentaires;

15.06

f) Taux de salaire effectif;

g) Date du chèque;

h) Salaire net et les retenues autorisées;

i) Lors de remise de T-4, l'Employeur fournit à chaque salarié le montant cumulé de ses cotisations syndicales

15.07

Cessation d'emploi:

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir son salaire auquel il a droit et tout document pertinent, dans un délai maximal d'une (1) semaine.

ARTICLE 16.00 HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

16.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés est répartie du lundi au vendredi inclusivement.

A compétence égale, l'ancienneté est le facteur déterminant pour octroyer les heures de travail disponibles.

16.02 Applicable au transport: Donohue St-Félicien - Millage 54

Lors du transport sur vingt-quatre (24) heures, les heures de travail sont réparties sur deux (2) factions soit de jour, soit de soir:

- 1- faction: du lundi matin au vendredi soir
- 2- faction: du lundi soir au samedi matin

Il y a alternance sur les factions à toutes les semaines.

Les heures de travail sont réparties équitablement entre deux (2) chauffeurs opérant le même camion et travaillant sur des factions différentes. Les deux (2) chauffeurs devront établir leur propre cédule de travail avec l'approbation de l'Employeur.

16.03 Période de repas et de repos:

L'employeur convient que les usages actuels, concernant les périodes de repas et de repos seront maintenues pour la durée de la convention.

16.04 Réduction de travail

Lorsqu'il y a réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas les heures régulières de travail des salariés mais réduit plutôt le nombre de salarié.

ARTICLE 17.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01

Règle générale:

Le temps supplémentaire est volontaire pour le salarié. Tout travail exécuté un jour de congé annuel, un jour férié chômé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées à l'article 16, est considéré comme du temps supplémentaire.

17.02

Rémunération:

Tout salarié qui effectue un travail supplémentaire ou est à la disposition de l'Employeur en dehors ou en plus des heures de travail est rémunéré de la façon suivante:

1. Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 16, un samedi, un dimanche ou un jour de congé annuel est rémunéré au taux de salaire effectif.
2. Le travail exécuté un jour férié payé est rémunéré au taux de salaire effectif en plus du paiement du jour férié payé.

17.03

Répartition:

Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire aux salariés, ce travail est confié d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail. Si plus d'un salarié est nécessaire, ce travail est réparti équitablement entre les salariés ordinairement assignés à ce travail.

Si le nombre de salariés à être affectés à ce travail n'est pas suffisant, l'Employeur fait appel aux autres salariés du service capables d'exécuter le travail et le travail est offert à tour de rôle en suivant la liste d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté sur la liste. Lorsque nécessaire, les employés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 18.00

CONGE ANNUEL

- 18.01 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du premier janvier au trente-et-un (31) décembre de l'année précédant la prise de congé annuel.
- 18.02 Les salariés qui à la date du trente-et-un (31) décembre précédant le congé annuel n'ont pas une (1) année de service pour l'Employeur, ont droit à un congé annuel continu et payé d'une durée d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'Employeur. (Maximum de dix (10) jours rémunérés au taux de quatre (4%) pourcent.
- 18.03
- a) Les salariés qui, à la date du trente-et-un (31) décembre précédant le congé annuel, ont un (1) an de service ont droit à deux (2) semaines de congé annuel rémunérées au taux de cinq (5%) pourcent du salaire gagné au cours de l'année précédente.
 - b) Les salariés qui, à la date du trente-et-un (31) décembre précédant le congé annuel, ont trois (3) ans de service ont droit à deux (2) semaines de congé annuel rémunérées au taux de six (6%) pourcent du salaire gagné au cours de l'année précédente.
 - c) Les salariés qui, à la date du trente-et-un (31) décembre précédant le congé annuel, ont cinq (5) ans de service ont droit à deux (2) semaines de congé annuel rémunérées au taux de sept (7%) pourcent du salaire gagné au cours de l'année précédente.
 - d) Il est loisible à chaque salarié de prendre une troisième semaine de congé annuel sans solde, déterminée après entente avec l'Employeur.
- 18.04 La période normale de prise de congé annuel est entre le 1er mai et le 30 novembre de la même année.
- 18.05 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ dans la proportion déterminée au présent article.

- 18.06 Le ou vers le 1er mai de chaque année, les salariés doivent faire connaître leur choix de congé annuel.
- 18.07 Les plus anciens ont la priorité dans le choix de leur congé annuel. Avant le départ du salarié pour son congé annuel, celui-ci a le droit à sa rémunération pour son congé annuel à la condition que celui-ci ait été cédulé au moins quinze (15) jours à l'avance.
- 18.08 Après affichage, aucun changement ne pourra être fait sans l'accord du salarié concerné et de l'Employeur.
- 18.09 Un salarié peut prendre son congé annuel en dehors de la période normale après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 19.00

JOURS FERIES - JOURS FERIES PAYES

- 19.01 Aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche, en dehors d'une cédule prévue, les jours fériés et les jours fériés payés.
- 19.02 Jours fériés payés:
- a) Le Jour de l'An
 Le lendemain du jour de l'An
 Le Vendredi Saint
 La Fête de la Reine
 La St-Jean-Baptiste
 La Fête du Travail
 Le Jour de L'Action de Grâces
 Le Jour de Noël
 Le lendemain du Jour de Noël
- b) L'Employeur devra afficher un avis de quarante-huit (48) heures s'il désire que le Vendredi Saint soit pris le Lundi de Pâques.
- 19.03 Rémunération:
- Pour un jour férié et payé, l'Employeur paie:
- A partir du 1er septembre 1982: 65.00\$
 A partir du 1er septembre 1983: Indexation
- 19.04 Si l'un des jours fériés payés précités tombe le samedi ou le dimanche, il est reporté à la première journée ouvrable suivante, ou à la dernière journée ouvrable précédant le jour férié payé.
- D'un commun accord les parties peuvent reporter le jour chômé payé à une autre date.
- 19.05 Ne doit recevoir pour un jour férié payé énuméré au paragraphe 19.02, une paie de jour férié payé, tout salarié qui:
- a) Est absent du travail, sans permission la veille ou le lendemain dudit jour de congé, bien que requis de travailler par sa cédule normale de travail.
- b) A été absent de son travail pendant quinze (15) jours et plus précédant ledit jour de congé pour maladie, accident, mise à pied ou congé autorisé.

- 19.05 (suite) c) N'a pas acquis son ancienneté au sens du paragraphe 14.02.
- d) Reçoit des argents d'une autre personne telle que indemnisation de la C.S.S.T., assurance maladie, assurance chômage, d'un autre employeur ou de son Employeur.
- 19.06 Si un jour férié payé survient pendant un jour de congé annuel il est reporté ou payé.
- 19.07 Le premier choix de travailler durant les jours de congés sera donné aux employés qualifiés ayant le plus d'ancienneté. Cependant, ils auront le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés juniors qualifiés disponibles. Lorsque nécessaire, les employés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

20.01

Tout salarié régulier a droit aux congés suivants et est rémunéré pour chaque jour à raison de:

A partir du 15 septembre 1982: 65.00\$

A partir du 15 septembre 1983: Indexation

- a) En cas de décès du conjoint, père, mère, enfant, trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
- b) En cas de décès d'un frère, soeur, beau-père, belle-mère. deux (2) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
- c) En cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée, soit celle des funérailles. Il doit s'agir d'un jour ouvrable.
- d) A l'occasion de la naissance de son enfant, le jour de la naissance, ou le jour de la sortie de l'hôpital en autant qu'il s'agisse d'un (1) jour ouvrable.

Le salarié fournit une preuve à cet égard.

20.02

Le salarié régulier a droit à trois (3) jours de congés payés à l'occasion de son mariage.

20.03

Congé en cas de maladie:

Tout salarié ayant complété sa période de probation, a droit pour la durée de la convention à une demi-journée de maladie payée par mois de travail pour l'Employeur, jusqu'à un maximum de cinq (5) par année.

Pour obtenir le remboursement d'un congé maladie, le salarié doit le jour même de son absence au travail et au début de sa journée régulière de travail, communiquer avec l'Employeur pour l'informer de sa maladie et de fournir dans les plus brefs délais possibles une déclaration écrite sur sa maladie.

Ces jours de congés maladie sont rémunérés au taux établi à l'article 20.01.

20.03 (suite)

L'employé qui sera encore à l'emploi de son employeur la dernière semaine de décembre de l'année civile recevra le paiement des jours de congé en maladie, au taux ci-haut indiqué, qui n'auront pas été pris et ce au plus tard le 31 janvier suivant l'année de référence.

Pour avoir droit à ces congés en maladie, l'employé devra avoir acquis son ancienneté (article 14.02)

De plus, en considération des bénéfices marginaux ci-haut indiqués, il sera de la responsabilité de l'employé de se munir à ses frais de souliers ou bottes de sécurité lorsque requis par l'employeur et/ou son client de porter lesdits souliers ou bottes au cours de l'exécution de son travail; il en est de même en ce qui a trait au casque de sécurité.

ARTICLE 21.00 MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

21.01 Principe général:

1. Il incombe à l'Employeur de prendre et observer les mesures prévues par les lois de la Province et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
2. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

21.02 Uniformes:

L'Employeur fournit un montant de soixante et quinze dollars (\$75.00) ou un maximum de cinquante pourcent (50%) du coût d'un uniforme, et ceci une fois par année à la date anniversaire du premier uniforme.

Pour bénéficier de ce remboursement le salarié doit avoir un an d'ancienneté.

Les salariés doivent se concerter pour avoir des uniformes semblables.

21.03 Véhicules et équipement (Chauffeurs):

- a) L'Employeur reconnaît qu'il est de son devoir de maintenir les véhicules en bonne condition et équipés selon les exigences de la loi.

Il est bien entendu par ailleurs que la collaboration des salariés est essentielle en ce domaine et il est donc du devoir de ces derniers de rapporter promptement par écrit à l'Employeur toute défectuosité des véhicules et de l'équipement, sur des formules fournies par l'Employeur dont le chauffeur devra remettre une copie au responsable du garage, une copie à l'Employeur et en garder une copie.

- b) Il est du ressort de l'Employeur de prendre les décisions relativement à la condition des véhicules et de l'équipement; l'Employeur assume évidemment la responsabilité de telles décisions.
- c) Si un salarié reçoit l'ordre de l'Employeur d'opérer un véhicule dont le poids excède la limite de pesanteur légale ou de stationner un véhicule dans une zone interdite, l'Employeur est responsable de l'infraction. Il sera de la responsabilité du chauffeur de vérifier l'huile, le carburant, les pneus, les contenants du liquide pour les essuies-glace, l'eau et les lumières de l'équipement, de vérifier et attacher le voyage.

21.04 Accident de travail:

Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'Employeur il est secouru et aidé aussitôt que l'Employeur en est avisé sinon, tout salarié, sans autorisation au préalable d'un contremaître ou de la gérance, peut faire tout le nécessaire pour aider le blessé et même le transporter avec un véhicule de l'Employeur chez un médecin

21.04
(suite)

ou à l'hôpital, sans aucune perte de salaire. Si l'état de l'employé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital aux frais de l'Employeur.

21.05

Tout salarié qui subit un accident de travail au sens de la loi et qui de ce fait s'absente le même jour pour recevoir des traitements, recevra le complément de son salaire jusqu'à concurrence de :

- Ce qui est prévu à l'article 20.01

ARTICLE 22.00 SOUS-CONTRAT

22.01

L'Employeur peut confier par sous-contrat, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas de mise à pied, ou le congédiement de salariés de l'Employeur.

ARTICLE 23.00 AUTRES CONDITIONS

23.01 Tout examen médical requis par l'Employeur pour les salariés, est aux frais de l'Employeur.

23.02 Indemnité:

L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical, le complément du salaire au taux établi à l'article 20.01, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire.

23.03 Droits acquis:

Sous réserve des dispositions de la convention, les conditions générales de travail antérieurement établies par l'Employeur au bénéfice des salariés et qui constituent de privilèges et avantages et droits acquis ne subissent aucun changement pendant la durée de la convention si elle n'y pourvoit pas.

23.04 Classification:

La classification des employés est celle établie à l'appendice "D" qui fait partie intégrante de la présente convention.

23.05 Salaire:

L'échelle de salaire qui devient en vigueur, à l'appendice "B" de la présente convention.

23.06 a) Dépense:

L'Employeur convient de rembourser au salarié un maximum de vingt-cinq dollars (\$25.00) pour tout coucher à l'extérieur, ce montant ne s'applique pas si le salarié opère un camion muni de couchette.

b) Pour avoir droit au remboursement mentionné au disposition 23.06a) qui précède, le salarié doit présenter à l'Employeur les pièces justificatives appropriées dans un délai de deux (2) jours de son retour de voyage au cours duquel les dépenses en question ont été encourues.

c) Il est entendu que l'Employeur peut, sur demande, et lorsqu'il juge que les circonstances le requièrent, consentir une avance raisonnable au salarié devant aller à l'extérieur.

23.07 Dispositions diverses (Chauffeurs):

a) A moins d'une autorisation écrite de l'Employeur aucun chauffeur n'a le droit de transporter qui que ce soit dans son véhicule exception faite d'un employé en service.

b) Pour tout travail effectué par le chauffeur pour remplacement de pneus sur son camion ou remorque sur la route, la somme de:

23.07
(suite)

- b) A partir du 15 septembre 1982: 8.00\$
A partir du 15 septembre 1983: 8.00\$

lui sera payée, pour tel remplacement.

- c) Lorsqu'il y a attente à l'extérieur pour bris de camion de plus d'une demi-heure d'ouvrage, le chauffeur recevra un taux horaire de:

A partir du 15 septembre 1982: 5.75\$
A partir du 15 septembre 1983: 6.25\$

à compter du début et ceci comprend la garde du camion, ainsi que sa participation active à la réparation.

23.08 Stationnement:

L'Employeur s'engage à fournir à chaque salarié un stationnement muni de trois (3) prises électriques pour l'ensemble des salariés, et l'Employeur s'engage à maintenir le courant électrique quatre (4) heures par jour.

23.09 Infraction au Code de la route:

Toute infraction suite à l'opération de camion est la responsabilité de l'Employeur, sauf si la faute est imputable au salarié.

23.10 Domage ou autres:

L'Employeur convient de maintenir en vigueur des assurances pour dommages à autrui qui soient suffisantes pour protéger l'employé dont la responsabilité pourrait être engagée du fait d'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions.

Au cas de telles fautes, il n'y a aucune réclamation des dommages causés contre le salarié, sauf faute lourde ou négligence grossière de sa part.

23.11 Lorsqu'il y a attente pour chargement ou déchargement de plus d'une (1) heure, le chauffeur recevra le taux horaire suivant pour les heures excédentaires:

A partir du 15 septembre 1982: 5.75\$
A partir du 15 septembre 1983: 6.25\$

23.12 Si, pour une raison quelconque hors du contrôle de l'Employeur ou pour bris de camion, un ou des voyages ne se matérialisent pas, le routier ainsi affecté pourra exercer son ancienneté (mouvement de main-d'oeuvre) après un délai de vingt-quatre (24) heures. Cependant l'Employeur pourra exercer ce mouvement de main-d'oeuvre avant vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 24.00 ASSURANCE

- 24.01 Les salariés jouissent d'un plan d'assurance-groupe dont les bénéfices sont prévus à la police d'assurance jointe à la convention.
L'Employeur convient de maintenir la police actuelle ou son équivalent.
- 24.02 L'Employeur contribuera dans une proportion de cinquante pourcent (50%) de la prime du salarié, jusqu'à un maximum de quinze dollars (15.00\$) par mois.
- 24.03 S'il y avait mise en vigueur d'un régime gouvernemental d'assurance couvrant certains bénéfices prévus à la police d'assurance, tels bénéfices seront soustraits de la dite police et l'Employeur contribuera alors au coût des primes du plan ainsi modifié dans la même proportion qu'auparavant.
- 24.04 L'adhésion des salariés au plan d'assurance-groupe est volontaire.

ARTICLE 25.00 RETROACTIVITE

25.01

L'employeur s'engage à verser une rétroactivité de deux cents dollars(\$200.00) au salarié qui avait déjà acquis son ancienneté en date du 1er septembre 1982 en vertu de l'article 14.02 et qui occupe encore son emploi lors de la signature de la convention.

Le paiement de ce montant s'effectuera sur la première (1ère) paie suivant la signature de la convention.

Les autres ajustements, s'il y a lieu, s'effectueront sur la deuxième (2e) paie suivant la signature de la convention.

ACCRÉDITATION

┌
Service de Chauffeurs Enr.

└

EMPLOYEUR

à son établissement situé à:

┌
Garage Ulric Huot
2314, boulevard Onésime Gagnon
St-Félicien
└

Syndicat Régional des Camionneurs (C.S.D.)

└

ASSOCIATION REQUÉRANTE

Vu la requête en accréditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau du commissaire général du travail le 25 juillet 1979, pour représenter le groupe de salariés suivant:

┌

Tous les salariés au sens du Code du travail.

CONSIDÉRANT que l'employeur et l'association sont d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise;

CONSIDÉRANT que l'association représentait plus de 50% des salariés à la date du dépôt de sa requête;

CONSIDÉRANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCRÉDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant:

┌

Tous les salariés chauffeurs au sens du Code du travail à l'exception du répartiteur.

Christiane Gilet
SECRÉTAIRE

Jean-Louis Samson

Jean-Louis Samson
Agent d'accréditation

APPENDICE "B"

	<u>1er septembre 1982</u>	<u>1er septembre 1983</u>
		(indexation)
<u>ROBERVAL</u>		
La Tuque	41.00	
St-Georges-de-Champlain	71.00	
Grand'Mère	72.00	
Shawinigan	76.00	
Trois-Rivières	84.00	
Port-Alfred	32.00	
Jonquière	27.00	
<u>ST-PRIME</u>		
Jonquière	29.00	
La Tuque	43.00	
St-Georges-de-Champlain	73.00	
Grand'Mère	74.00	
Shawinigan	78.00	
Trois-Rivières	87.00	
Port-Alfred	34.00	
<u>ST-FELICIEN</u>		
Jonquière	30.00	
La Tuque	45.00	
St-Georges-de-Champlain	76.00	
Grand'Mère	77.00	
Shawinigan	81.00	
Trois-Rivières	89.00	
Port-Alfred	37.00	
Sacré-Coeur	66.00	
Millage 54 - Donohue St-Félicien	35.00	
Castonguay et Laberge à Donohue St-Félicien	13.50	
Garage St-Félicien - Donohue St-Félicien	10.00	
La Croche - Donohue St-Félicien	25.00	
Sacré-Coeur / Jonquière	35.00	
Chapais / Jonquière	94.00	
Lac Bouchette / Port-Alfred	1.40 la Tonne métrique	
St-Thomas / La Tuque	57.00	

NOTE 1: Tout voyage plein de retour de ST-GEORGES-DE-CHAMPLAIN à LA TUQUE reçoit un montant additionnel de quinze dollars (\$15.00)

APPENDICE "B"

(suite)

NOTE 2: Les parcours non énumérés ci-dessus, seront rémunérés à raison de 0.21\$ du mille à compter du 1er septembre 1982 et indexé le 1er septembre 1983.

NOTE 3: Partout où il apparaît dans la convention le terme "indexation"; il faut comprendre que les taux du 1er septembre 1982 seront augmentés le 1er septembre 1983 du pourcentage de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la période débutant le 1er septembre 1982 et se terminant le 31 août 1983, tel que publié par Statistique Canada.

APPENDICE "D"

NOTE 1:

Tout salarié, en période d'essai, n'ayant pas trois(3) ans d'expérience dans le camionnage recevra le salaire de la convention diminué de dix pourcent (10%) pour les quinze (15) premiers jours de travail.

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

CORRIGÉ

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22432-08
Date	Signature 84-12-03	Reception 84-12-12	Durée	Du 82-09-01	Au 85-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat régional des Camionneurs CERTIFICAT CORRIGÉ	<input type="checkbox"/> Déposant Equipement Asselin Inc 370, 104^{ème} Rue Saint-Georges de Champlain CERTIFICAT CORRIGÉ
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques 3875, rue Colbert Jon quière, Québec G7X 7W8 Att.: M. Daniel St-Gelais	Région <u>04-01</u> Activité <u>6589-08</u> Affiliation <u>05 (CSD)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

ETABLISSEMENT VISE: Division St-Prime, 1220, Principale, St-Prime.
Sur le certificat de dépôt du 84-12-13, le nom de l'employeur
A ETE ECRIT: Service de Chauffeurs Emr. C.P. 325, Grand'Mère
AURAIT DU ETRE tel qu'il est écrit plus haut.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Danielle Demers</i>	85-01-15

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Nouvelle convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22432-08	
Date	Signature 84-12-03	Réception 84-12-12	Durée	Du 82-09-01	Au 85-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Régional des Camionneurs	<input type="checkbox"/> Déposant Service de Chauffeurs Enr. C.P. 325 Grand'Mère Ct^é Laviolette, Qc G9T 5L1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques 3875, rue Colbert Jonquière, Qc G7X 7W8 Att: M. Daniel St-Gelais	Région <u>04-01</u> Activité <u>6589-08</u> Affiliation <u>05 (CSD)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

ETABLISSEMENT VISE: Division St-Prime, 1220, Principale, St-Prime
Cette convention a déjà été déposée le 1982-12-02, voir certificat de dépôt No. 82-12-031.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Daniel St-Gelais

84-12-13

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

84 OCT 12 15:29
C

ENTRE:

EQUIPEMENT ASSELIN INC.
DIVISION SAINT-FELICIEN
ETABLISSEMENT SITUE A:
2314, BOUL. ONEZIME GAGNON
SAINT-FELICIEN, QUE.

EQUIPEMENT ASSELIN INC.
DIVISION SAINT-PRIME
ETABLISSEMENT SITUE A:
1220, PRINCIPALE
SAINT-PRIME, QUE.

CI-APRES APPELE:

"L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT REGIONAL DES CAMIONNEURS CSD

Association des salariés accrédité
ayant son siège social au:

3875, rue Colbert, C.P. 901
Jonquière, Qué. G7X 7W8

CI-APRES APPELE:

"LE SYNDICAT"

[Handwritten signatures]

30 OCT 1984

ARTICLE 1.00 DEFINITIONS

1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

1.02 Convention:

La présente convention collective de travail.

1.03 Employeur:

Equipement Asselin Inc.

1.04 Grève - Lock out:

Les termes "grève et lock out" ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail de la Province de Québec.

1.05 Représentant syndical:

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

1.06 Salarié:

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.07 Taux de salaire effectif:

Le taux de salaire spécifié à l'appendice "B" de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le taux de salaire convenu est supérieur au taux de salaire de la convention.

1.08 Grief ou mésentente:

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.

2.01

Interprétation:

- 1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice-versa.
- 2.- Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02

Validité:

La nullité de l'une ou de l'autre des dispositions de la convention par suite d'une loi applicable, ou règlement d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3.00 RUF

3.01

La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par la convention.

Handwritten initials
EA

ARTICLE 4.00 ACCREDITATION ET JURIDICTION

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur de tous les salariés visés par les accréditations émises le 12 février 1982, lesquelles sont reproduites à l'appendice "A" de la convention.

La convention s'applique à tous les salariés visés par les dites accréditations syndicales.

AS EA

ARTICLE 5.00 COOPERATION - DROITS DE GERANCE - GREVE

Lock out - Renonciation

5.01 Coopération:

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Droits de gérance:

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de son entreprise. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être, en tout temps, compatible avec les dispositions de la convention.

5.03 Grève - Lock out:

Le Syndicat s'engage, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou ralentissement de travail; de même l'Employeur s'engage à ne recourir à aucune contre-grève.

5.04 Renonciation:

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicité du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute telle renonciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

MA
EA

ARTICLE 6.00 SECURITE SYNDICALE

6.01

1.- Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, au moment de la signature de la convention, doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, pour toute la durée de la convention.

2.- Tout nouveau salarié doit, comme condition de maintien de son emploi adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de son embauchage et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

6.02

Précompte:

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les trente (30) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

6.03

Le refus du Syndicat d'accepter un salarié comme membre, ou l'expulsion d'un salarié du Syndicat, n'oblige pas l'Employeur à procéder à sa mise à pied ou à son renvoi sauf dans les cas d'exceptions prévues à l'article 50 du Code du Travail.

M. L. G.

ARTICLE 7.00 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

7.01 L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir à ses bureaux, les représentants syndicaux; il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

7.02 Avec l'Employeur ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie et les dossiers des salariés soumis à la convention.

7.03 L'Employeur reconnaît le droit aux représentants syndicaux, de rencontrer en tout temps ses salariés, sur les lieux du travail afin de s'assurer que cette convention est respectée.

Les représentants syndicaux devront avoir eu au préalable, l'autorisation de l'Employeur ou de son représentant autorisé avant de se présenter sur les lieux du travail. L'Employeur ou son représentant autorisé doit accorder son autorisation en autant que les opérations normales ne soient pas entravées.

*MA
GA*

ARTICLE 8.00 ACTIVITES SYNDICALES

8.01 Tout salarié désigné par le Syndicat pour accomplir une fonction syndicale reçoit de l'Employeur un congé sans paie pour la durée de telle fonction pourvu qu'un avis écrit de vingt-quatre (24) heures soit donné à l'Employeur ou à son représentant autorisé par le Syndicat.

8.02 Congés sans solde:

- 1.- L'Employeur convient d'accorder, après entente avec le Syndicat un congé sans solde à tout salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical ou pour parfaire ses connaissances professionnelles ou culturelles.
- 2.- Le salarié concerné doit aviser par écrit l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance.
- 3.- Le salarié, en congé sans solde, continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour il reprend son ancienne occupation.

10/14
83

ARTICLE 9.00 AFFICHAGE

9.01

Le Syndicat peut afficher sur un tableau fourni par l'Employeur les communications à ses membres ou les avis de la convocation aux assemblées.

ALA
A

ARTICLE 10.00 DELEGUE D'ATELIER

10.01

- 1.- L'Employeur reconnait au Syndicat le droit de désigner deux (2) délégués d'atelier.
- 2.- Les délégués d'atelier sont reconnus par l'Employeur comme les représentants officiels des salariés auprès des représentants de l'Employeur dans leur service respectif.
- 3.- Le délégué d'atelier a pour responsabilité de porter tout grief ou plainte, à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs et des mésententes.
- 4.- Un délégué d'atelier peut s'absenter de son poste de travail, afin de discuter de tout grief ou plainte avec un salarié impliqué pourvu qu'il en avise son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail. Cette disposition s'applique pour le membre du comité de négociation.

EA

ARTICLE 11.00 REGLEMENT DES GRIEFS ET DES MESENTENTES

11.01 1ère étape:

Pour la soumission d'un grief ou d'une mésentente, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical, ou d'un délégué d'atelier, ou le Syndicat, soumet ledit grief, par écrit, à l'Employeur ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la mésentente ou, de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.

Suite au dépôt d'un grief à la connaissance, s'il y a un redressement à effectuer de la part d'un Employeur, il ne peut être rétroactif à pas plus de dix (10) jours du dépôt dudit grief.

11.02 2ième étape:

Si l'Employeur ou son représentant ne rend pas sa décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief ou de la mésentente ou, si le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage.

11.03 Grief collectif:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.04 Entente:

Tout règlement à intervenir à la suite de grief ou de mésentente doit faire l'objet d'une entente entre l'Employeur ou son représentant et le Syndicat. Il est convenu que cette entente lie les deux parties en cause.

EA

ARTICLE 12.00 ARBITRAGE

12.01 Arbitrage 3ième étape:

- 1.- A défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit déférer le grief ou la mésentente à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 11.02.
- 2.- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail.
- 3.- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre:

- 1.- L'arbitre est le maître de la procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir soit de confirmer, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention.
- 2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision jugée équitable;
 - b) réinstaller le salarié dans ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire ainsi gagné peut être déduit;
 - c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.
- 3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs ou mésentes au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

AP
EA

12.03

Renseignements:

Au cours de toute discussion sur un grief ou mésentente ou lors de l'audition devant l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige.

12.04

Témoign - Plaignant:

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief ou de la mésentente devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer pour la durée de l'audition.

12.05

Sentence arbitrale:

- 1.- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti.
- 2.- a) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief ou de la mésentente, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, où elle doit être dans les trente (30) jours.

b) Cependant les parties peuvent, de consentement par écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai impartit ou prolongé.

12.06

Frais et honoraires d'arbitrage:

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

Handwritten signature or initials

ARTICLE 13.00 MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01 Le droit:

1.- L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

13.02 Prescription de droit:

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré au dossier du salarié doit être automatiquement effacé du dossier du salarié après douze (12) mois de l'imposition de la mesure disciplinaire ou de tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement. De plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement ne peut être invoqué contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de grief.

13.03 Mesure disciplinaire:

Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et peuvent prendre la forme de: la réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement.

13.04 Dossier du salarié:

1.- Rapport d'appréciation:

Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doit être porté à la connaissance du salarié concerné avant d'être porté à son dossier.

2.- Consultation du dossier:

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

13.05

Recours préalable:

Aucun salarié ne peut être congédié avant que l'Employeur ou son représentant lui présente un avis écrit précisant clairement toutes les raisons d'une sanction de cette nature; ni avant qu'il lui donne l'occasion de convoquer son délégué d'atelier.

13.06

Signature d'un rapport d'appréciation:

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé. Le Syndicat doit être avisé par l'Employeur de toute plainte écrite contre un salarié.

13.07

Non-discrimination:

L'Employeur ne doit exercer des mesures disciplinaires contre un salarié, un représentant syndical, un délégué d'atelier, dans les cas suivants:

- 1.- A cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge et de son statut syndical et de son appartenance politique.
- 2.- A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail (S.R.Q. 1964, Ch. 141).
- 3.- A cause de tout acte ou activités personnels avec l'exercice des fonctions du salarié.

ARTICLE 14.00 ANCIENNETE

14.01 Définition:

L'ancienneté signifie la durée d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage.

14.02 Acquisition:

1. - Le salarié qui a effectivement travaillé soixante (60) jours pour l'Employeur, acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 14.01 et ce, rétroactivement à compter de la date de son dernier embauchage.

2. - Période d'essai:

Le salarié en période d'essai n'a pas droit à la procédure de grief dans le cas de mise à pied ou de congédiement.

14.03 Accumulation - conservation:

1. - Dans le cas de maladie ou d'accident, le salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période d'un (1) an; dans le cas de maladie industrielle ou d'accident industriel, le salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période de deux (2) ans..

2. - L'ancienneté n'est pas perdu et continue de s'accumuler dans les cas d'arrêt de production, d'absence prévue par la convention et de promotion comme contremaître.

Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, un salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

14.04 Listes d'ancienneté:

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la même liste d'ancienneté.

WSD EA

14.04

Listes d'anciennetés: (suite)

Cette liste d'ancienneté indique la date d'embauche de chacun des salariés et la classification du salarié par établissement et par accréditation. Les listes officielles d'anciennetés apparaissent à l'appendice "C" et font parties intégrantes de la convention. Par la suite les listes d'anciennetés doivent être revues ou corrigées et remises au syndicat à tous les six (6) mois. Ces listes d'ancienneté doivent être affichées sur les tableaux d'affichage de l'Employeur pour une période de trente (30) jours pour permettre au salarié de faire des représentations après quoi l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage.

14.05

Application du droit d'ancienneté:

1. Principe général:

Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre entre autre:

de promotion, de permutation, de rétrogradation, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié ayant accumulé le plus d'ancienneté par établissement et par accréditation.

2. Salarié qualifié:

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié qui peut remplir les exigences normales de la tâche concernée.

3. Mise-à-pied:

Dans tous les cas de mise-à-pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté par établissement et par accréditation est le premier à être mis à pied à condition que les salariés qui restent au travail puissent remplir les exigences normales de la tâche.

4. Rappel au travail:

Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié qualifié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied.

WJH OA

14.05

Application du droit d'ancienneté: (suite)

5. Retour après absence:

Lors de son retour au travail à la suite d'une absence autorisée par la convention, ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié qualifié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut toute autre occupation que son ancienneté lui permet.

6. Non exercice de l'ancienneté:

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

14.06

Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté:

- a) s'il abandonne volontairement son travail;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou mécontentes ou par une décision de l'arbitre;
- c) s'il est mis à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- d) s'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel sauf dans les cas forfuits et de force majeure dont la preuve lui incombe. Une lettre recommandée de rappel au travail est expédiée au salarié dont la copie est transmise en même temps au syndicat.

WSS CA

ARTICLE 15.00 REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

15.01 Minimum de paie:

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis, a droit à un salaire minimum de trois (3) heures payées au taux de salaire effectif.

15.02 Rappel:

Tout salarié rappelé au travail en dehors de sa journée normale de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail, pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux de salaire effectif.

15.03 Taux de salaire minima:

Le taux de salaire minima des salariés régis par la convention avec leur classification sont contenus à l'appendice "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

15.04 Taux de salaire réduit:

Aucun taux de salaire ne peut être réduit du fait de la mise en vigueur de la convention.

15.05 Paiement des salaires:

Le salaire est payable par chèque le jeudi de chaque semaine. La paie est remise au salarié à son lieu de travail. Si le jeudi est un jour férié la paie doit être remise le mercredi.

15.06 Bulletin de paie:

Sur le bordereau de chèque de paie ou sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les items suivants:

- a) Nom de l'Employeur;
- b) Nom et prénom du salarié;
- c) Date de la période de paie;
- d) Nombre d'heures de travail régulières;
- e) Nombre d'heures de travail supplémentaires;

*Al de
FA*

15.06

f) Taux de salaire effectif;

g) Date du chèque;

h) Salaire net et les retenues autorisées;

i) Lors de remise de T-4, l'Employeur fournit à chaque salarié le montant cumulatif de ses cotisations syndicales

15.07

Cessation d'emploi:

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir son salaire auquel il a droit et tout document pertinent, dans un délai maximal d'une (1) semaine.

Handwritten signature
ED

16.01

La semaine normale de travail pour tous les salariés est de quarante-quatre (44) heures réparties du lundi au vendredi. Une cédule de travail hebdomadaire est affichée dans le garage vers seize heures (16:00) le vendredi. Cette cédule indique les heures de travail pour tous les salariés du département pour la semaine suivante.

16.02

Période de repas et de repos:

L'Employeur convient que les usages actuels, concernant les périodes de repas et de repos seront maintenues pour la durée de la convention.

16.03

Réduction de travail:

Lorsqu'il y a réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas les heures régulières de travail des salariés mais réduit plutôt le nombre de salariés.

17.01

Règle générale:

Le temps supplémentaire est volontaire pour le salarié. Tout travail exécuté un jour de congé annuel, un jour férié chômé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées à l'article 16, est considéré comme du temps supplémentaire.

17.02

Rémunération:

Tout salarié qui effectue un travail supplémentaire un jour férié payé est rémunéré au taux de salaire effectif en plus du paiement du jour férié et payé.

17.03

Répartition:

Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire aux salariés, ce travail est confié d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail. Si plus d'un salarié est nécessaire, ce travail est réparti équitablement entre les salariés ordinairement assignés à ce travail.

Si le nombre de salariés à être affectés à ce travail n'est pas suffisant, l'Employeur fait appel aux autres salariés du service capables d'exécuter le travail et le travail est alors offert à tour de rôle en suivant la liste d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté sur la liste. Lorsque nécessaire, les employés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

[Handwritten signature]
EA


ARTICLE 18.00

CONGE ANNUEL

- 18.01 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du premier janvier au trente-et-un (31) décembre de l'année précédant la prise de congé annuel.
- 18.02 Les salariés qui à la date du trente-et-un (31) décembre précédant le congé annuel n'ont pas une (1) année de service pour l'Employeur, ont droit à un congé annuel continu et payé d'une durée d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'Employeur. (Maximum de dix (10) jours rémunérés au taux de quatre (4%) pourcent.
- 18.03
- a) Les salariés qui, à la date du trente-et-un (31) décembre précédant le congé annuel, ont un (1) an de service ont droit à deux (2) semaines de congé annuel rémunérées au taux de cinq (5%) pourcent du salaire gagné au cours de l'année précédente.
 - b) Les salariés qui, à la date du trente-et-un (31) décembre précédant le congé annuel, ont trois (3) ans de service ont droit à deux (2) semaines de congé annuel rémunérées au taux de six (6%) pourcent du salaire gagné au cours de l'année précédente.
 - c) Les salariés qui, à la date du trente-et-un (31) décembre précédant le congé annuel, ont cinq (5) ans de service ont droit à deux (2) semaines de congé annuel rémunérées au taux de sept (7%) pourcent du salaire gagné au cours de l'année précédente.
 - d) Il'est loisible à chaque salarié de prendre une troisième semaine de congé annuel sans solde, déterminée après entente avec l'Employeur.
- 18.04 La période normale de prise de congé annuel est entre le 1er mai et le 30 novembre de la même année.
- 18.05 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ dans la proportion déterminée au présent article.

EA

- 18.06 Le ou vers le 1er mai de chaque année, les salariés doivent faire connaître leur choix de congé annuel.
- 18.07 Les plus anciens ont la priorité dans le choix de leur congé annuel. Avant le départ du salarié pour son congé annuel, celui-ci a le droit à sa rémunération pour son congé annuel à la condition que celui-ci ait été cédulé au moins quinze (15) jours à l'avance.
- 18.08 Après affichage, aucun changement ne pourra être fait sans l'accord du salarié concerné et de l'Employeur.
- 18.09 Un salarié peut prendre son congé annuel en dehors de la période normale après entente avec l'Employeur.

A handwritten signature in dark ink, followed by the initials 'EP' written in a similar style.

ARTICLE 19.00 JOURS FERIES - JOURS FERIES PAYES

- 19.01 Aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche, en dehors d'une cédule prévue, les jours fériés et les jours fériés payés.
- 19.02 Jours fériés payés:
- a) Le Jour de l'An
 Le lendemain du Jour de l'An
 Le Vendredi Saint
 La Fête de la Reine
 La St-Jean-Baptiste
 La Fête du Travail
 Le Jour de l'Action de Grâces
 Le Jour de Noël
 Le lendemain du Jour de Noël
- b) L'Employeur devra afficher un avis de quarante-huit (48) heures s'il désire que le Vendredi Saint soit pris le Lundi de Pâques.
- 19.03 Rémunération:
- Pour un jour férié et payé, l'Employeur paie:
- A partir du 1er septembre 1984: 76.00\$
- 19.04 Si l'un des jours fériés payés précités tombe le samedi ou le dimanche, il est reporté à la première journée ouvrable suivante, ou à la dernière journée ouvrable précédant le jour férié payé.
- D'un commun accord les parties peuvent reporter le jour chômé payé à une autre date.
- 19.05 Ne doit recevoir pour un jour férié payé énuméré au paragraphe 19.02, une paie de jour férié payé, tout salarié qui:
- a) Est absent du travail, sans permission la veille ou le lendemain dudit jour de congé, bien que requis de travailler par sa cédule normale de travail.

WSP EA

19.05
(suite)

- b) A été absent de son travail pendant quinze (15) jours et plus précédant ledit jour de congé pour maladie, accident, mise à pied ou en congé autorisé.
- c) N'a pas acquis son ancienneté au sens du paragraphe 14.02.
- d) Reçoit des argents d'une autre personne telle que indemnisation de la C.S.S.T., assurance-maladie, assurance-chômage, d'un autre employeur ou de son Employeur.

19.06

Si un jour férié payé survient pendant un jour de congé annuel il est reporté ou payé.

19.07

Le premier choix de travailler durant les jours de congés sera donné aux employés qualifiés ayant le plus d'ancienneté. Cependant, ils auront le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés juniors qualifiés disponibles. Lorsque nécessaire, les employés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

Handwritten signature
EA

ARTICLE 20.00 CONGES SOCIAUX ET AUTRES

20.01 Tout salarié régulier a droit aux congés suivants et est rémunéré pour chaque jour à raison de:

A partir du 15 septembre 1984: 76.00\$

- a) En cas du décès du conjoint, père, mère, enfant, trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
- b) En cas du décès d'un frère, soeur, beau-père, belle-mère, deux (2) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
- c) En cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée, soit celle des funérailles. Il doit s'agir d'un jour ouvrable.
- d) A l'occasion de la naissance de son enfant, le jour de la naissance, ou le jour de la sortie de l'hôpital en autant qu'il s'agisse d'un (1) jour ouvrable.

Le salarié fournit une preuve à cet égard.

20.02 Le salarié régulier a droit à trois (3) jours de congés payés à l'occasion de son mariage.

20.03 Congé en cas de maladie:

Tout salarié ayant complété sa période de probation, a droit pour la durée de la convention à une demie-journée de maladie payée par mois de travail pour l'Employeur, jusqu'à un maximum de cinq (5) par année.

Pour obtenir le remboursement d'un congé maladie, le salarié doit le jour même de son absence et au début de sa journée de régulière de travail, communiquer avec l'Employeur pour l'informer de sa maladie et de fournir dans les plus brefs délais possibles une déclaration écrite sur sa maladie.

Ces jours de congés maladie sont rémunérés au taux établi à l'article 20.01

DSB
EA

20.03 (suite)

L'employé qui sera encore à l'emploi de son employeur la dernière semaine de décembre de l'année civile recevra le paiement des jours de congé en maladie, au taux ci-haut indiqué, qui n'auront pas été pris et ce au plus tard le 31 janvier suivant l'année de référence.

Pour avoir droit à ces congés en maladie, l'employé devra avoir acquis son ancienneté (article 14.02)

De plus, en considération des bénéfices marginaux ci-haut indiqués, il sera de la responsabilité de l'employé de se munir à ses frais de souliers ou bottes de sécurité lorsque requis par l'employeur et/ou son client de porter lesdits souliers ou bottes au cours de l'exécution de son travail; il en est de même en ce qui a trait au casque de sécurité.

Handwritten initials or signature, possibly "A. E. F."

ARTICLE 21.00 MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

21.01

Principe général:

1. Il incombe à l'employeur de prendre et observer les mesures prévues par les lois de la Province et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
2. Le syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

21.02

Uniformes:

L'employeur fournit à chaque salarié un montant de \$75.00 à chaque anniversaire de la convention. Ce montant peut servir à l'achat ou au nettoyage d'uniforme ou salopette. En conséquence, le mécanicien devra avoir une présentation convenable.

Pour bénéficier de ce montant, le salarié doit avoir un an d'ancienneté.

Les salariés doivent se concerter pour avoir des uniformes semblables s'il y a lieu.

21.03

Equipements spéciaux:

Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit en état d'être utilisé avec sécurité jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement ne soit remis en état sécuritaire d'opération.

Les déficiences doivent être signalées promptement au surintendant de l'Employeur et ce dernier doit faire effectuer immédiatement les réparations qui s'imposent.

Accessoires de sécurité:

Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement.

21.04

Accident de travail:

Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'employeur il est secouru et aidé aussitôt que l'employeur en est avisé sinon, tout salarié, sans autorisation au préalable d'un contremaître ou de la gérance, peut faire tout le nécessaire pour aider le blessé et même le transporter avec un véhicule de l'employeur chez un médecin.

PA

21.04
(suite)

ou à l'hôpital, sans aucune perte de salaire. Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital aux frais de l'Employeur.

21.05

Tout salarié qui subit un accident de travail au sens de la loi et qui de ce fait s'absente le même jour pour recevoir des traitements, recevra le complément de son salaire jusqu'à concurrence de:

- Ce qui est prévu à l'article 20.01

ET

ARTICLE 22.00 SOUS-CONTRAT

22.01

L'Employeur peut confier par sous-contrat, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas de mise à pied, ou le congédiement de salariés de l'Employeur.

*At
Li. b.*

ARTICLE 23.00 AUTRES CONDITIONS

23.01 Tout examen médical requis par l'Employeur pour les salariés, est aux frais de l'Employeur.

23.02 Indemnité:

L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical le complément du salaire au taux établi à l'article 20.01, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire.

23.03 Droits acquis:

Sous réserve des dispositions de la convention, les conditions générales de travail antérieurement établies par l'Employeur au bénéfice des salariés et qui constituent de privilèges et avantages et droits acquis ne subissent aucun changement pendant la durée de la convention si elle n'y pourvoit pas.

23.04 Classification:

La classification des employés est celle établie à l'appendice "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.

23.05 Salaire:

L'échelle de salaire qui devient en vigueur, à l'appendice "B" de la présente convention.

23.06 a) Dépense:

L'Employeur convient de rembourser au salarié un maximum de vingt-cinq dollars (\$25.00) pour tout coucher à l'extérieur.

b) Pour avoir droit au remboursement mentionné au disposition 23.06a) qui précède, le salarié doit présenter à l'Employeur les pièces justificatives appropriées dans un délai de deux (2) jours de son retour de voyage au cours duquel les dépenses en question ont été encourues.

c) Il est entendu que l'Employeur peut, sur demande, et lorsqu'il juge que les circonstances le requièrent, consentir une avance raisonnable au salarié devant aller à l'extérieur.

23.07 Stationnement

L'Employeur s'engage à fournir à chaque salarié un stationnement muni de trois (3) prises électriques pour l'ensemble des salariés, et l'Employeur s'engage à maintenir le courant électrique quatre (4) heures par jour.

EA

23.08

Infraction au Code de la route:

Toute infraction suite à l'opération de camion est la responsabilité de l'Employeur, sauf si la faute est imputable au salarié.

23.09

Domages ou autres:

L'Employeur convient de maintenir en vigueur des assurances pour dommages à autrui qui soient suffisantes pour protéger l'employé dont la responsabilité pourrait être engagée du fait d'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions.

Au cas de telles fautes, il n'y a aucune réclamation des dommages causés contre le salarié, sauf faute lourde ou négligence grossière de sa part.

Handwritten signature
EF

ARTICLE 24.00 ASSURANCE

- 24.01 Les salariés jouissent d'un plan d'assurance-groupe dont les bénéfices sont prévus à la police d'assurance jointe à la convention.
L'Employeur convient de maintenir la police actuelle ou son équivalent.
- 24.02 L'Employeur contribuera dans une proportion de cinquante pourcent (50%) de la prime du salarié, jusqu'à un maximum de quinze dollars (15.00\$) par mois.
- 24.03 S'il y avait mise en vigueur d'un régime gouvernemental d'assurance couvrant certains bénéfices prévus à la police d'assurance, tels bénéfices seront soustraits de la dite police et l'Employeur contribuera alors au coût des primes du plan ainsi modifié dans la même proportion qu'auparavant.
- 24.04 L'adhésion des salariés au plan d'assurance-groupe est volontaire.

EA

ARTICLE 25.00 RETROACTIVITE

25.01

L'Employeur s'engage à payer rétroactivement à tous les salariés qui font partie de l'annexe "C" à partir du 1er septembre 1984 tout ce qui a été entendu à la table de négociation (article 19.03, 20.01 et l'appendice (b) (salaires).

Le paiement de ce montant s'effectuera sur la première (lère) paie suivant la signature de la convention collective de travail.

Les autres ajustements, s'il y a lieu, s'effectueront sur la deuxième (2ième) paie suivant la signature de la convention collective de travail.

DEPARTMENT OF LABOR
DIVISION OF LABOR RELATIONS
CONVENTION ST-PRIME

DEPARTMENT OF LABOR
DIVISION OF LABOR RELATIONS

[Faint signature]

[Faint signature]

[Handwritten initials]

ARTICLE 26.00

DUREE DE LA CONVENTION

26.01

La convention entre en vigueur le 1er septembre 1982 et se termine le trente-et-un (31) août 1985.

Il est entendu entre les parties que l'appendice "B" à la présente (re:taux de salaire sera renégociable au 1er septembre 1984, de même que les taux de rémunération prévus à l'article 19.03, 20.01), le tout sujet aux dispositions du Code du Travail.

26.02

A partir de l'expiration de la présente convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toutes les stipulations contraires de la future convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St. Georges
le 3 Decembre 1984

EQUIPEMENT ASSELIN INC.
(DIVISION ST-FELICIEN)
(DIVISION ST-PRIME)

SYNDICAT REGIONAL DES
CAMIONNEURS CSD

Enriché Joubert
Gerald Ancelet

Daniel St. Pierre
Richard Laventure
Daniel Bouchard

ARTICLE 20.03 DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La convention entre en vigueur le premier (1er) septembre 1982 et se termine le trente-et-un (31) août 1985.

Il est entendu entre les parties que l'appendice "B" à la présente (re: taux de salaire sera renégociable au 1er septembre 1984, de même que les taux de rémunération prévus à l'article 19.03, 20.01), le tout sujet aux dispositions du Code du Travail.

26.02 A partir de l'expiration de la présente convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toutes les stipulations contraires de la future convention.

EN FOI DE QUOI, les parties int signé à St-Georges-de-Champlain,
le 18 novembre 19 82.

EQUIPEMENT ASSELIN INC.
(Division St-Félicien)

SYNDICAT REGIONAL DES CAMIONNEURS
(C.S.D.)

André Gauthier, pour

René Billet

QUEBEC, le 12 février 1982

P R E S E N T

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

RENE CORMIER

SYNDICAT REGIONAL DES CAMIONNEURS
C.S.D.

136, rue Saint-Jean, C.P. 901
Jonquière
G7X 7W8

REQUERANTE

-et-

EQUIPEMENT ASSELIN INC.
370, 104ième Rue, C.P. 325
Saint-Georges de Champlain
G9T 5L1

(Etabl. visé: Equipement Asselin
Inc. Division Saint-Félicien
2314, Boul. Onézime Gagnon, Saint-
Félicien)

MISE EN CAUSE


D E C I S I O N

Le 20 janvier 1982, la requé-
rante dépose au Bureau du commissaire général du travail
une requête en accréditation pour représenter:

"Tous les salariés au sens du
Code du travail préposés à la
réparation et à la maintenance
des camions"

de:

EQUIPEMENT ASSELIN INC.
370, 104ième Rue, C.P. 325
Saint-Georges de Champlain
Etabl. visé: Equipement Asselin
Inc. Division Saint-Félicien



au soussigné le 26 janvier 1982 et comme les parties intéressées avaient été convoquées pour une audition tenue le même jour, la présente requête y fut aussi étudiée.

Me Roger Thibauveau, procureur de la requérante et Me André Johnson, procureur de la mise en cause ont déclaré être d'accord sur l'unité de négociation visée par la requête en y excluant le répartiteur.

CONSIDERANT la requête de la requérante;

CONSIDERANT qu'à la date du dépôt de sa requête la requérante détenait le caractère représentatif pour avoir droit à l'accréditation;

CONSIDERANT l'accord des parties sur l'unité de négociation;

CONSIDERANT les dispositions du Code du travail;

POUR CES MOTIFS, après enquête et étude du dossier, le soussigné en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la loi:

ACCREDITE le Syndicat régional des camionneurs C.S.D., pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail préposés à la réparation et à la maintenance des camions, à l'exception du répartiteur"

de:

EQUIPEMENT ASSELIN INC.
370, 104ième Rue, C.P. 325
Saint-Georges de Champlain
G9T 5L1
(Etabl. visé: Equipement Asselin
Inc. Division Saint-Félicien
2314, Boul. Onézime Gagnon,
Saint-Félicien).

COTE CONFORME

Monseigneur

D. P.

EA

ACCRÉDITATION

Equipement Asselin Inc.
 370, 1041^eme Rue
 Saint-Georges de Champlain, Qué.

EXPONÉ

et établissement suivants

Division Saint-Prime
 1220, Principale
 Saint-Prime, Qué.
 GOW TWO

et

Syndicat régional des camionneurs C.S.D.

ASSOCIATION REQUÉRANTE

Vu la requête en accréditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau du commissaire général du travail le 19 janvier 1952 pour le groupe de salariés suivant

Tous les salariés au sens du Code du Travail préposés à la réparation et à la maintenance des camions.

CONSIDÉRANT que l'employeur et l'association sont d'accord sur l'unité de négociation existante après et sur les personnes qu'elle vise;

CONSIDÉRANT que l'association représentait plus de 50% des salariés à la date du dépôt de la requête

et que les conditions de travail existantes au chapitre II ont été respectées

ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant:

Tous les salariés au sens du Code du Travail, préposés à la réparation et à la maintenance des camions, à l'exception du répartiteur et du laveur temporaire.

COPIE CONFORME

P. J. G. G. G.

 SECRÉTAIRE

[Signature]

J. L. Samson

 Jéân-Louis SAMSON
 Agent d'accréditation

APPENDICE B

<u>ST-PRIME</u>	<u>1er septembre 1984</u>	<u>1er janvier 1985</u>
ROGER NERON	11.75\$	11.75\$
RENE CHIASSON	11.75\$	11.75\$
DANIEL BOUDREAU	10.00\$	10.25\$

<u>ST-FELICIEN</u>	<u>1er septembre 1984</u>	<u>1er janvier 1985</u>
LEONCE PILOTE	10.25\$	10.25\$
ANTOINE BELANGER	10.00\$	10.25\$
GHISLAIN FORTIN	10.00\$	10.25\$
GHISLAIN GAGNON	10.00\$	10.25\$

NOTE (1): Pour tous les nouveaux salariés embauchés après la signature de la convention, les parties conviennent que leur taux de salaire sera établi après entente entre le représentant syndicat, l'Employeur et le travailleur.

WSP
AA

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

076026

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22432-08
Date	Signature 82-11-18	Reception 82-12-02	Durée	Du 82-09-01	Au 85-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Régional des Camionneurs C.S.D.	<input type="checkbox"/> Déposant Equipement Asselin Inc. 1220, Principale Saint-Prime, Qc G0W 2W0

Unité de négociation

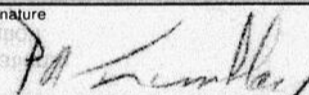
Région	04-01	Activité	6589-8	Affiliation	CSD(9)
---------------	-------	-----------------	--------	--------------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Centrale des Syndicats Démocratiques
136, rue St-Jean, C.P. 901
Jonquières, Qc
G7X 7W8

Pour le commissaire général du travail

Signature 	Date 82-12-09
---	------------------

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357



Centrale des
Syndicats
Démocratiques

LA

136, rue St-Jean
C.P. 901
Jonquière (Qué.)
G7X 7W8
(418) 542-6565
(418) 547-1839

92 DEC -2 11 14

Jonquière, le 30 novembre 1982

RECOMMANDEE

Monsieur Robert Levac
Commissaire Général du Travail
Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu
425 est, rue St-Amable
Québec, P.Q.
G1R 4Z1

SUJET: Dépôt d'une convention collective
de travail intervenue entre:

EQUIPEMENT ASSELIN INC. DIV. ST-PRIME
VOTRE DOSSIER: Q-22432-08 AFFAIRE: QR-023-01-82

-et-

SYNDICAT REGIONAL DES CAMIONNEURS C.S.D.


Monsieur,

Conformément à l'article -72- du Code du Travail de la Province de Québec,
nous vous expédions, pour dépôt, cinq (5) exemplaires de la Convention
Collective de Travail dûment signée, entre les parties ci-haut mentionnées.

Le nombre de salariés visés par ladite convention est de quatre (4)
salariés.

Espérant le tout conforme, nous demeurons,

POUR: LE SYNDICAT REGIONAL DES CAMIONNEURS
C.S.D.

PAR: 
Raymonde P. Duchesne, sec. C.S.D.
Pour: Arthur Martin, conseiller syndical
C.S.D.

CC: Employeur
Syndicat

92 DEC -2 11 14

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE.....

ENTRE:

EQUIPEMENT ASSELIN INC.
Division Saint-Prime
Etablissement situé à:
1220, Principale
Saint-Prime, Qué.
GOW 2W0

Ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT REGIONAL DES CAMIONNEURS
C.S.D.

Association des salariés accréditée,
ayant son siège social au:

136, rue St-Jean
Jonquière, Qué.

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

ATTESTE QUE LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

ARTICLE 1.00 _____ DEFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- 1.02 Convention:

La présente convention collective de travail.
- 1.03 Employeur:

Equipement Asselin Inc.
- 1.04 Grève - Lock out:

Les termes "grève et lock out" ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail de la Province de Québec.
- 1.05 Représentant syndical:

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.
- 1.06 Salarié:

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.
- 1.07 Taux de salaire effectif:

Le taux de salaire spécifié à l'appendice "B" de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le taux de salaire convenu est supérieur au taux de salaire de la convention.
- 1.08 Grief ou mésentente:

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.

ARTICLE 2.00 INTERPRETATION - VALIDITE

2.01 Interprétation:

- 1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice-versa.
- 2.- Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02 Validité:

La nullité de l'une ou de l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable, ou règlement d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3.00 BUT

3.01

La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par la convention.

ARTICLE 4.00 ACCREDITATION ET JURIDICTION

4.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise le 2 février 1982, lequel est reproduit à l'appendice "A" de la convention.

La convention s'applique à tous les salariés visés par la dite accréditation syndicale.

ARTICLE 5.00 COOPERATION - DROITS DE GERANCE - GREVE

Lock out - Renonciation

5.01 Coopération:

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Droits de gérance:

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de son entreprise. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être, en tout temps, compatible avec les dispositions de la convention.

5.03 Grève - Lock out:

Le Syndicat s'engage, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou ralentissement de travail; de même l'Employeur s'engage à ne recourir à aucune contre-grève.

5.04 Renonciation:

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicité du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute telle renonciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

ARTICLE 6.00 SECURITE SYNDICALE

6.01 1.- Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, au moment de la signature de la convention, doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, pour toute la durée de la convention.

2.- Tout nouveau salarié doit, comme condition de maintien de son emploi adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de son embauchage et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

6.02 Précompte:

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les trente (30) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

6.03 Le refus du Syndicat d'accepter un salarié comme membre, ou l'expulsion d'un salarié du Syndicat, n'oblige pas l'Employeur à procéder à sa mise à pied ou à son renvoi sauf dans les cas d'exceptions prévues à l'article 50 du Code du Travail.

ARTICLE 7.00 REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir à ses bureaux, les représentants syndicaux; il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

7.02 Avec l'Employeur ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie et les dossiers des salariés soumis à la convention.

7.03 L'Employeur reconnaît le droit aux représentants syndicaux, de rencontrer en tout temps ses salariés, sur les lieux du travail afin de s'assurer que cette convention est respectée.

Les représentants syndicaux devront avoir eu au préalable, l'autorisation de l'Employeur ou de son représentant autorisé avant de se présenter sur les lieux du travail. L'Employeur ou son représentant autorisé doit accorder son autorisation en autant que les opérations normales ne soient pas entravées.

ARTICLE 8.00 ACTIVITES SYNDICALES

8.01 Tout salarié désigné par le Syndicat pour accomplir une fonction syndicale reçoit de l'Employeur un congé sans paie pour la durée de telle fonction pourvu qu'un avis écrit de vingt-quatre (24) heures soit donné à l'Employeur ou à son représentant autorisé par le Syndicat.

8.02 Congés sans solde:

- 1.- L'Employeur convient d'accorder, après entente avec le Syndicat un congé sans solde à tout salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical ou pour parfaire ses connaissances professionnelles ou culturelles.
- 2.- Le salarié concerné doit aviser par écrit l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance.
- 3.- Le salarié, en congé sans solde, continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour il reprend son ancienne occupation.

ARTICLE 9.00 AFFICHAGE

9.01

Le Syndicat peut afficher sur un tableau fourni par l'Employeur les communications à ses membres ou les avis de la convocation aux assemblées.

ARTICLE 10.00 DELEGUE D'ATELIER

10.01

- 1.- L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner deux (2) délégués d'atelier.
- 2.- Les délégués d'atelier sont reconnus par l'Employeur comme les représentants officiels des salariés auprès des représentants de l'Employeur dans leur service respectif.
- 3.- Le délégué d'atelier a pour responsabilité de porter tout grief ou plainte, à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs et des mécontentes.
- 4.- Un délégué d'atelier peut s'absenter de son poste de travail, afin de discuter de tout grief ou plainte avec un salarié impliqué pourvu qu'il en avise son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail. Cette disposition s'applique pour le membre du comité de négociation.

ARTICLE 11.00 REGLEMENT DES GRIEFS ET DES MESENTENTES

11.01 1ère étape:

Pour la soumission d'un grief ou d'une mésentente, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical, ou d'un délégué d'atelier, ou le Syndicat, soumet ledit grief, par écrit, à l'Employeur ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la mésentente ou, de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.

Suite au dépôt d'un grief à la connaissance, s'il y a un redressement à effectuer de la part d'un Employeur, il ne peut être rétroactif à pas plus de dix (10) jours du dépôt dudit grief.

11.02 2ième étape:

Si l'Employeur ou son représentant ne rend pas sa décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief ou de la mésentente ou, si le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage.

11.03 Grief collectif:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.04 Entente:

Tout règlement à intervenir à la suite de grief ou de mésentente doit faire l'objet d'une entente entre l'Employeur ou son représentant et le Syndicat. Il est convenu que cette entente lie les deux parties en cause.

ARTICLE 12.00 ARBITRAGE

12.01 Arbitrage 3ième étape:

- 1.- A défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit déférer le grief ou la mésentente à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 11.02.
- 2.- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail.
- 3.- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre:

- 1.- L'arbitre est le maître de la procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir soit de confirmer, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention.
- 2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision jugée équitable;
 - b) réinstaller le salarié dans ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire ainsi gagné peut être déduit;
 - c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.
- 3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs ou mésententes au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03

Renseignements:

Au cours de toute discussion sur un grief ou mécontentement ou lors de l'audition devant l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige.

12.04

Témoin - Plaignant:

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief ou de la mécontentement devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer pour la durée de l'audition.

12.05

Sentence arbitrale:

1.- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti.

2.- a) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief ou de la mécontentement, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, où elle doit être dans les trente (30) jours.

b) Cependant les parties peuvent, de consentement par écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai impartit ou prolongé.

12.06

Frais et honoraires d'arbitrage:

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 13.00 MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01 Le droit:

1.- L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

13.02 Prescription de droit:

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré au dossier du salarié doit être automatiquement effacé du dossier du salarié après douze (12) mois de l'imposition de la mesure disciplinaire ou de tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement. De plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement ne peut être invoqué contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de grief.

13.03 Mesure disciplinaire:

Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et peuvent prendre la forme de: la réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement.

13.04 Dossier du salarié:

1.- Rapport d'appréciation:

Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doit être porté à la connaissance du salarié concerné avant d'être porté à son dossier.

2.- Consultation du dossier:

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

13.05

Recours préalable:

Aucun salarié ne peut être congédié avant que l'Employeur ou son représentant lui présente un avis écrit précisant clairement toutes les raisons d'une sanction de cette nature; ni avant qu'il lui donne l'occasion de convoquer son délégué d'atelier.

13.06

Signature d'un rapport d'appréciation:

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé. Le Syndicat doit être avisé par l'Employeur de toute plainte écrite contre un salarié.

13.07

Non-discrimination:

L'Employeur ne doit exercer des mesures disciplinaires contre un salarié, un représentant syndical, un délégué d'atelier, dans les cas suivants:

- 1.- A cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge et de son statut syndical et de son appartenance politique.
- 2.- A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail (S.R.Q. 1964, Ch. 141).
- 3.- A cause de tout acte ou activités personnels avec l'exercice des fonctions du salarié.

ARTICLE 14.00 ANCIENNETE

14.01 Définition:

L'ancienneté signifie la durée d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage.

14.02 Acquisition:

1.- Le salarié qui a effectivement travaillé soixante (60) jours pour l'Employeur, acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 14.01 et ce, rétroactivement à compter de la date de son dernier embauchage.

2.- Période d'essai:

Le salarié en période d'essai n'a pas droit à la procédure de grief dans le cas de mise à pied ou de congédiement.

14.03 Accumulation - conservation:

1.- Dans le cas de maladie ou d'accident, le salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période d'un (1) an; Dans le cas de maladie industrielle ou d'accident industriel, le salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période de deux (2) ans.

2.- L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas d'arrêt de production, d'absence prévue par la convention et de promotion comme contremaître.

Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, un salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

14.04 Liste d'ancienneté:

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la même liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique la date d'embauchage de chacun des salariés et la classification du salarié. La liste officielle d'ancienneté apparaît à l'appendice "C" qui fait partie intégrante de la convention. Par la suite la liste d'ancienneté doit être revue, ou corrigée et remise au Syndicat à tous les six (6) mois. Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur pour une période de trente (30) jours pour leur permettre de faire des représentations après quoi l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage.

14.05

Application du droit d'ancienneté:

1.- Principe général:

Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre entre autre:

de promotion, d'occupation, de permutation, de rétrogradation, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié ayant accumulé le plus d'ancienneté.

2.- Salarié qualifié:

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié qui peut remplir les exigences normales de la tâche concernée.

3.- Mise-à-pied:

Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied à condition que les salariés qui restent au travail puissent remplir les exigences normales de la tâche.

4.- Rappel au travail:

Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié qualifié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied.

5.- Retour après absence:

Lors de son retour au travail à la suite d'une absence autorisée par la convention, ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié qualifié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut toute autre occupation que son ancienneté lui permet.

6.- Non exercice de l'ancienneté:

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

14.06

Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté:

a) s'il abandonne volontairement son travail;

14.06
(suite)

- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou mécontentes ou par une décision de l'arbitre;
- c) s'il est mis à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- d) s'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel sauf dans les cas forfuits et de force majeure dont la preuve lui incombe. Une lettre recommandée de rappel au travail est expédiée au salarié dont la copie est transmise en même temps au Syndicat.

ARTICLE 15.00 REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

15.01 Minimum de paie:

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis, a droit à un salaire minimum de trois (3) heures payées au taux de salaire effectif.

15.02 Rappel:

Tout salarié rappelé au travail en dehors de sa journée normale de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux de salaire effectif.

15.03 Taux de salaire minima:

Le taux de salaire minima des salariés régis par la convention avec leur classification sont contenus à l'appendice "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

15.04 Taux de salaire réduit:

Aucun taux de salaire ne peut être réduit du fait de la mise en vigueur de la convention.

15.05 Paiement des salaires:

Le salaire est payable par chèque le jeudi de chaque semaine. La paie est remise au salarié à son lieu de travail. Si le jeudi est un jour férié la paie doit être remise le mercredi.

15.06 Bulletin de paie:

Sur le bordereau de chèque de paie ou sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les items suivants:

- a) Nom de l'Employeur;
- b) Nom et prénom du salarié;
- c) Date de la période de paie;
- d) Nombre d'heures de travail régulières;
- e) Nombre d'heures de travail supplémentaires;

15.06

f) Taux de salaire effectif;

g) Date du chèque;

h) Salaire net et les retenues autorisées;

i) Lors de remise de T-4, l'Employeur fournit à chaque salarié le montant cumulatif de ses cotisations syndicales

15.07

Cessation d'emploi:

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir son salaire auquel il a droit et tout document pertinent, dans un délai maximal d'une (1) semaine.

16.01

La semaine normale de travail pour tous les salariés est de quarante-quatre (44) heures réparties du lundi au vendredi. Une cédule de travail hebdomadaire est affichée dans le garage vers seize heures (16:00) le vendredi. Cette cédule indique les heures de travail pour tous les salariés du département pour la semaine suivante.

16.02

Période de repas et de repos:

L'Employeur convient que les usages actuels, concernant les périodes de repas et de repos seront maintenues pour la durée de la convention.

16.03

Réduction de travail:

Lorsqu'il y a réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas les heures régulières de travail des salariés mais réduit plutôt le nombre de salariés.

17.01

Règle générale:

Le temps supplémentaire est volontaire pour le salarié. Tout travail exécuté un jour de congé annuel, un jour férié chômé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées à l'article 16, est considéré comme du temps supplémentaire.

17.02

Rémunération:

Tout salarié qui effectue un travail supplémentaire un jour férié payé est rémunéré au taux de salaire effectif en plus du paiement du jour férié et payé.

17.03

Répartition:

Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire aux salariés, ce travail est confié d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail. Si plus d'un salarié est nécessaire, ce travail est réparti équitablement entre les salariés ordinairement assignés à ce travail.

Si le nombre de salariés à être affectés à ce travail n'est pas suffisant, l'Employeur fait appel aux autres salariés du service capables d'exécuter le travail et le travail est alors offert à tour de rôle en suivant la liste d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté sur la liste. Lorsque nécessaire, les employés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

- 18.01 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du premier janvier au trente-et-un (31) décembre de l'année précédant la prise de congé annuel.
- 18.02 Les salariés qui à la date du trente-et-un (31) décembre précédant le congé annuel n'ont pas une (1) année de service pour l'Employeur, ont droit à un congé annuel continu et payé d'une durée d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'Employeur. (Maximum de dix (10) jours rémunérés au taux de quatre (4%) pourcent.
- 18.03
- a) Les salariés qui, à la date du trente-et-un (31) décembre précédant le congé annuel, ont un (1) an de service ont droit à deux (2) semaines de congé annuel rémunérées au taux de cinq (5%) pourcent du salaire gagné au cours de l'année précédente.
 - b) Les salariés qui, à la date du trente-et-un (31) décembre précédant le congé annuel, ont trois (3) ans de service ont droit à deux (2) semaines de congé annuel rémunérées au taux de six (6%) pourcent du salaire gagné au cours de l'année précédente.
 - c) Les salariés qui, à la date du trente-et-un (31) décembre précédant le congé annuel, ont cinq (5) ans de service ont droit à deux (2) semaines de congé annuel rémunérées au taux de sept (7%) pourcent du salaire gagné au cours de l'année précédente.
 - d) Il est loisible à chaque salarié de prendre une troisième semaine de congé annuel sans solde, déterminée après entente avec l'Employeur.
- 18.04 La période normale de prise de congé annuel est entre le 1er mai et le 30 novembre de la même année.
- 18.05 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ dans la proportion déterminée au présent article.

- 18.06 Le ou vers le 1er mai de chaque année, les salariés doivent faire connaître leur choix de congé annuel.
- 18.07 Les plus anciens ont la priorité dans le choix de leur congé annuel. Avant le départ du salarié pour son congé annuel, celui-ci a le droit à sa rémunération pour son congé annuel à la condition que celui-ci ait été cédulé au moins quinze (15) jours à l'avance.
- 18.08 Après affichage, aucun changement ne pourra être fait sans l'accord du salarié concerné et de l'Employeur.
- 18.09 Un salarié peut prendre son congé annuel en dehors de la période normale après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 19.00

JOURS FERIES - JOURS FERIES PAYES

- 19.01 Aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche, en dehors d'une cédule prévue, les jours fériés et les jours fériés payés.
- 19.02 Jours fériés payés:
- a) Le Jour de l'An
 Le lendemain du jour de l'An
 Le Vendredi Saint
 La Fête de la Reine
 La St-Jean-Baptiste
 La Fête du Travail
 Le Jour de L'Action de Grâces
 Le Jour de Noël
 Le lendemain du Jour de Noël
 - b) L'Employeur devra afficher un avis de quarante-huit (48) heures s'il désire que le Vendredi Saint soit pris le Lundi de Pâques.
- 19.03 Rémunération:
- Pour un jour férié et payé, l'Employeur paie:
- A partir du 1er septembre 1982: 65.00\$
 A partir du 1er septembre 1983: Indexation
- 19.04 Si l'un des jours fériés payés précités tombe le samedi ou le dimanche, il est reporté à la première journée ouvrable suivante, ou à la dernière journée ouvrable précédant le jour férié payé.
- D'un commun accord les parties peuvent reporter le jour chômé payé à une autre date.
- 19.05 Ne doit recevoir pour un jour férié payé énuméré au paragraphe 19.02, une paie de jour férié payé, tout salarié qui:
- a) Est absent du travail, sans permission la veille ou le lendemain dudit jour de congé, bien que requis de travailler par sa cédule normale de travail.
 - b) A été absent de son travail pendant quinze (15) jours et plus précédant ledit jour de congé pour maladie, accident, mise à pied ou congé autorisé.

19.05 (suite)

- c) N'a pas acquis son ancienneté au sens du paragraphe 14.02.
- d) Reçoit des argents d'une autre personne telle que indemnisation de la C.S.S.T., assurance maladie, assurance chômage, d'un autre employeur ou de son Employeur.

19.06

Si un jour férié payé survient pendant un jour de congé annuel il est reporté ou payé.

19.07

Le premier choix de travailler durant les jours de congés sera donné aux employés qualifiés ayant le plus d'ancienneté. Cependant, ils auront le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés juniors qualifiés disponibles. Lorsque nécessaire, les employés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

20.01

Tout salarié régulier a droit aux congés suivants et est rémunéré pour chaque jour à raison de:

A partir du 15 septembre 1982: 65.00\$

A partir du 15 septembre 1983: Indexation

- a) En cas de décès du conjoint, père, mère, enfant, trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
- b) En cas de décès d'un frère, soeur, beau-père, belle-mère, deux (2) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
- c) En cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée, soit celle des funérailles. Il doit s'agir d'un jour ouvrable.
- d) A l'occasion de la naissance de son enfant, le jour de la naissance, ou le jour de la sortie de l'hôpital en autant qu'il s'agisse d'un (1) jour ouvrable.

Le salarié fournit une preuve à cet égard.

20.02

Le salarié régulier a droit à trois (3) jours de congés payés à l'occasion de son mariage.

20.03

Congé en cas de maladie:

Tout salarié ayant complété sa période de probation, a droit pour la durée de la convention à une demi-journée de maladie payée par mois de travail pour l'Employeur, jusqu'à un maximum de cinq (5) par année.

Pour obtenir le remboursement d'un congé maladie, le salarié doit le jour même de son absence au travail et au début de sa journée régulière de travail, communiquer avec l'Employeur pour l'informer de sa maladie et de fournir dans les plus brefs délais possibles une déclaration écrite sur sa maladie.

Ces jours de congés maladie sont rémunérés au taux établi à l'article 20.01.

20.03 (suite)

L'employé qui sera encore à l'emploi de son employeur la dernière semaine de décembre de l'année civile recevra le paiement des jours de congé en maladie, au taux ci-haut indiqué, qui n'auront pas été pris et ce au plus tard le 31 janvier suivant l'année de référence.

Pour avoir droit à ces congés en maladie, l'employé devra avoir acquis son ancienneté (article 14.02)

De plus, en considération des bénéfices marginaux ci-haut indiqués, il sera de la responsabilité de l'employé de se munir à ses frais de souliers ou bottes de sécurité lorsque requis par l'employeur et/ou son client de porter lesdits souliers ou bottes au cours de l'exécution de son travail; il en est de même en ce qui a trait au casque de sécurité.

ARTICLE 21.00 MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

21.01 Principe général:

1. Il incombe à l'employeur de prendre et observer les mesures prévues par les lois de la Province et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
2. Le syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

21.02 Uniformes:

L'employeur fournit à chaque salarié un montant de \$75.00 à chaque anniversaire de la convention. Ce montant peut servir à l'achat ou au nettoyage d'uniforme ou salopette. En conséquence, le mécanicien devra avoir une présentation convenable.

Pour bénéficier de ce montant, le salarié doit avoir un an d'ancienneté.

Les salariés doivent se concerter pour avoir des uniformes semblables s'il y a lieu.

21.03 Equipements spéciaux:

Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit en état d'être utilisé avec sécurité jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement ne soit remis en état sécuritaire d'opération.

Les défauts doivent être signalés promptement au surintendant de l'Employeur et ce dernier doit faire effectuer immédiatement les réparations qui s'imposent.

Accessoires de sécurité:

Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les défauts des véhicules et de l'équipement.

21.04 Accident de travail:

Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'employeur il est secouru et aidé aussitôt que l'employeur en est avisé sinon, tout salarié, sans autorisation au préalable d'un contremaître ou de la gérance, peut faire tout le nécessaire pour aider le blessé et même le transporter avec un véhicule de l'employeur chez un médecin.

21.04
(suite)

ou à l'hôpital, sans aucune perte de salaire. Si l'état de l'employé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital aux frais de l'Employeur.

21.05

Tout salarié qui subit un accident de travail au sens de la loi et qui de ce fait s'absente le même jour pour recevoir des traitements, recevra le complément de son salaire jusqu'à concurrence de :

- Ce qui est prévu à l'article 20.01

ARTICLE 22.00 SOUS-CONTRAT

22.01

L'Employeur peut confier par sous-contrat, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas de mise à pied, ou le congédiement de salariés de l'Employeur.

ARTICLE 23.00 AUTRES CONDITIONS

- 23.01 Tout examen médical requis par l'Employeur pour les salariés, est aux frais de l'Employeur.
- 23.02 Indemnité:
L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical le complément du salaire au taux établi à l'article 20.01, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire.
- 23.03 Droits acquis:
Sous réserve des dispositions de la convention, les conditions générales de travail antérieurement établies par l'Employeur au bénéfice des salariés et qui constituent de privilèges et avantages et droits acquis ne subissent aucun changement pendant la durée de la convention si elle n'y pourvoit pas.
- 23.04 Classification:
La classification des employés est celle établie à l'appendice "E" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 23.05 Salaire:
L'échelle de salaire qui devient en vigueur, à l'appendice "B" de la présente convention.
- 23.06 a) Dépense:
L'Employeur convient de rembourser au salarié un maximum de vingt-cinq dollars (\$25.00) pour tout coucher à l'extérieur.

b) Pour avoir droit au remboursement mentionné au disposition 23.06a) qui précède, le salarié doit présenter à l'Employeur les pièces justificatives appropriées dans un délai de deux (2) jours de son retour de voyage au cours duquel les dépenses en question ont été encourues.

c) Il est entendu que l'Employeur peut, sur demande, et lorsqu'il juge que les circonstances le requièrent, consentir une avance raisonnable au salarié devant aller à l'extérieur.
- 23.07 Stationnement
L'Employeur s'engage à fournir à chaque salarié un stationnement muni de trois (3) prises électriques pour l'ensemble des salariés, et l'Employeur s'engage à maintenir le courant électrique quatre (4) heures par jour.

23.08

Infraction au Code de la route:

Toute infraction suite à l'opération de camion est la responsabilité de l'Employeur, sauf si la faute est imputable au salarié.

23.09

Domages ou autres:

L'Employeur convient de maintenir en vigueur des assurances pour dommages à autrui qui soient suffisantes pour protéger l'employé dont la responsabilité pourrait être engagée du fait d'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions.

Au cas de telles fautes, il n'y a aucune réclamation des dommages causés contre le salarié, sauf faute lourde ou négligence grossière de sa part.

ARTICLE 24.00 ASSURANCE

- 24.01 Les salariés jouissent d'un plan d'assurance-groupe dont les bénéfices sont prévus à la police d'assurance jointe à la convention.
L'Employeur convient de maintenir la police actuelle ou son équivalent.
- 24.02 L'Employeur contribuera dans une proportion de cinquante pourcent (50%) de la prime du salarié, jusqu'à un maximum de quinze dollars (15.00\$) par mois.
- 24.03 S'il y avait mise en vigueur d'un régime gouvernemental d'assurance couvrant certains bénéfices prévus à la police d'assurance, tels bénéfices seront soustraits de la dite police et l'Employeur contribuera alors au coût des primes du plan ainsi modifié dans la même proportion qu'auparavant.
- 24.04 L'adhésion des salariés au plan d'assurance-groupe est volontaire.

ARTICLE 25.00 RETROACTIVITE

25.01

L'employeur s'engage à verser une rétroactivité de deux cents dollars(\$200.00) au salarié qui avait déjà acquis son ancienneté en date du 1er septembre 1982 en vertu de l'article 14.02 et qui occupe encore son emploi lors de la signature de la convention.

Le paiement de ce montant s'effectuera sur la première (1ère) paie suivant la signature de la convention.

Les autres ajustements, s'il y a lieu, s'effectueront sur la deuxième (2e) paie suivant la signature de la convention.

ARTICLE 26.00 DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La convention entre en vigueur le premier (1er) septembre 1982 et se termine le trente-et-un (31) août 1985.

Il est entendu entre les parties que l'appendice "B" à la présente (re: taux de salaire sera renégociable au 1er septembre 1984, de même que les taux de rémunération prévus à l'article 19.03, 20.01), le tout sujet aux dispositions du Code du Travail.

26.02 A partir de l'expiration de la présente convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toutes les stipulations contraires de la future convention.

EN FOI DE QUOI, les parties int signé à St-Georges-de-Champlain,
le 18 novembre 19 82.

EQUIPEMENT ASSELIN INC.
(Division St-Prime)

SYNDICAT REGIONAL DES CAMIONNEURS
(C.S.D.)

Dulide Asselin, p.m.

Carol Lemay

ACCREDITATION

Equipement Asselin Inc.
370, 104ième Rue
Saint-Georges de Champlain, Qué.

EMPLOYEUR

a son etablissement situe à:

Division Saint-Prime
1220, Principale
Saint-Prime, Qué.
GOW 2WO

et

Syndicat régional des camionneurs C.S.D.

ASSOCIATION REQUÉRANTE

Vu la requête en accreditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau du commissaire général du travail le 19 janvier 1982 pour représenter le groupe de salariés suivant:

Tous les salariés au sens du Code du Travail préposés à la réparation et à la maintenance des camions.

CONSIDÉRANT que l'employeur et l'association sont d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise;

CONSIDÉRANT que l'association représentait plus de 50% des salariés à la date du dépôt de sa requête;

CONSIDÉRANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, L'ACCREDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant:

Tous les salariés au sens du Code du Travail, préposés à la réparation et à la maintenance des camions, à l'exception du répartiteur et du laveur temporaire.

COPIE CONFORME

R. Desjardins
SECRÉTAIRE

Jean-Louis Samson
Jéân-Louis SAMSON
Agent d'accréditation

FAIT ET SIGNÉ À QUEBEC le 2 février 1982.

APPENDICE "B"

	<u>1er septembre 1982</u>	<u>1er septembre 1983</u>
Daniel Boudreault	8.25	Indexation
Carol Lemay	8.25	Indexation
Roger Néron	10.75	Indexation

NOTE 1: Partout où il apparaît dans la convention le terme indexation il faut comprendre que les taux du 1er septembre 1982 seront augmentés le 1er septembre 1983 du pourcentage de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la période débutant le 1er septembre 1982 et se terminant le 31 août 1983, tel que publié par Statistique Canada.

NOTE 2: Pour tous les nouveaux salariés embauchés après la signature de la convention les parties conviennent que leur taux de salaire sera établi après entente entre le représentant syndical, l'employeur et le travailleur.

