

M-179 19-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CONSEILLER EN PERSONNEL JOLIETTE INC.

(ci-après appelé: l'employeur)

ET

L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS
DU JOLIETTE METROPOLITAIN

(ci-après appelé: Le syndicat ou l'union)

PAUL MESSAGER
82 FEB -3 1311

REÇU
MAR 29 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN D'OEUVRE - QUÉBEC

Intervenue à Joliette, ce 1er jour
de février 1982.

12-004

Microfilmé

ARTICLE 1: PREAMBULE ET RECONNAISSANCE

- 1.1 L'intention et le but de cette convention collective de travail seront de promouvoir et d'améliorer les relations économiques et industrielles dans l'industrie, et d'établir et de maintenir la discipline et l'efficacité et d'établir ainsi, les ententes de base englobant les taux de salaires, heures et conditions de travail qui rendront justice à tous.
- 1.2 Sans vouloir restreindre le sens des conditions clairement définies, les parties désirent manifester leurs intentions d'améliorer les relations entre l'employeur et les membres du syndicat, de maintenir à un degré élevé, l'efficacité du service à la clientèle et de coopérer à ajuster de façon juste et pacifique toute dispute qui pourrait naître.
- 1.3 Les termes et conditions de cette convention ayant été ratifiées par l'employeur, sont appliqués aux opérations commençant le 1er janvier 1982.

ARTICLE 2: UNITE DE NEGOCIATION

- 2.1 L'Employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour les employés couverts par le certificat d'accréditation accordé au syndicat, en date du 4 juillet 1977, par le Ministère du Travail et de la main d'Oeuvre de la Province de Québec.

ARTICLE 3: DROIT DE LA DIRECTION

- 3.1 Les parties reconnaissent que l'EMPLOYEUR a le droit d'administrer ses affaires et gérer son entreprise et généralement d'exercer toutes les prérogatives d'usage habituelles, inhérentes à une saine administration pourvu que ce droit ne soit pas exercé d'une manière contraire aux stipulations de la présente convention. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'employeur a le droit d'engager, transférer, congédier, suspendre et généralement diriger la force ouvrière, de discipliner ses employés pour inefficacité, malhonnêteté, conduite négligente ou dangereuse, insubordination volontaire ou pour toute violation des règles et règlements de travail, ou pour toutes autres causes justes, pourvu que l'employeur assume la charge de la preuve à ce sujet et aussi pourvu qu'il n'y ait aucune discrimination envers les employés.
- 3.2 Les parties reconnaissent que l'employeur a le droit de faire, d'altérer ou modifier et mettre en vigueur les règles et règlements devant être observés par les employés, lesquels règles et règlements ne doivent pas être incompatibles avec les termes de cette convention.

/3...

- 3.3 Pendant la durée de cette convention, il n'y aura aucune fermeture (lock out) de la part de l'employeur, ni grève ou arrêt de travail ou suspension complète ou partielle de travail, pour quelque raison que ce soit, par les employés.
- 3.4 Dans l'éventualité où un employé refuse de traverser une ligne de piquetage à un emplacement autres que ceux de l'employeur, cela ne sera pas interprété comme une violation de la convention, ni ne sera une cause de congédiement ou d'action disciplinaire, pourvu que le syndicat avise l'employeur qu'une grève légale est en cours. Toutefois, il est convenu que dans le cas de matières périssables ou tout autre cas d'urgence, l'employeur et le syndicat collaboreront pour effectuer le travail et ainsi éviter la perte des matières périssables ou autrement disposer de l'urgence.

ARTICLE 4: SECURITE ET RETENUES SYNDICALES

- 4.1 Tous les employés devront, comme condition d'emploi, devenir membre du syndicat dans les trente jours ouvrables de la date de leur emploi, tout en maintenant le statut de membre en règle pour la durée de cette convention.
- 4.2 Le syndicat fournira à l'employeur les formules de retenues syndicales qui sont signées par tout employé le jour où il est embauché. Tous les employés devront comme condition d'emploi, autoriser l'employeur sur formule fournie par le syndicat et approuvée par l'employeur, à déduire de la première paye de chaque mois, les cotisations mensuelles du syndicat et remettre tel montant au secrétaire-trésorier du syndicat, le tout accompagné d'une liste des employés pour lesquels telles déductions ont été faites pas plus tard que le vingtième jour du mois pendant lequel telles déductions sont effectuées. Telle autorisation restera en effet pour la durée de cette convention.
- 4.3 Tous les employés, tel que défini à l'article 4.2 devront comme condition d'emploi continu, autoriser l'employeur à déduire le montant d'initiation du syndicat en versement de \$6.00 par mois une fois la période de probation complétée. Ces déductions se continueront jusqu'au paiement complet des frais d'initiation. L'employeur s'engage à remettre les montants ainsi déduits, au bureau du syndicat, ainsi qu'une liste des noms des employés pour lesquels ces déductions ont été faites et ce en même temps que la remise des cotisations syndicales.
- 4.4 Il est entendu que pendant la période de probation de trente jours ouvrables à partir de la date de l'embauche, les employés ne bénéficient pas des dispositions qui sont expressément stipulées pour leur bénéfice.
- 4.5 L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les employés quant à la retenue de la cotisation syndicale,

sauf l'obligation de faire la retenue selon les présentes mentionnées ci-haut et de verser au syndicat les montants perçus. Le syndicat protège l'employeur contre toute réclamation qui pourrait survenir dans l'exécution des dispositions de cet article.

ARTICLE 5:

REPRESENTANTS ET DELEGUES DU SYNDICAT

5.1

a) L'employeur reconnaît le droit au syndicat de nommer un représentant ou délégué du syndicat pour les employés et, si les opérations sont telles qu'un délégué ne peut suffir, des délégués additionnels pourront être nommés à tout emplacement où l'employeur opère le terminus. Les fonctions du délégué ne devront en aucune façon entrer en conflit avec celle de son employeur et il sera tenu responsable pour la même quantité et qualité de travail que tous les autres employés, sauf pour le temps utilisé à l'accomplissement de ses fonctions de délégué chez son employeur.

b) Le délégué devra posséder un minimum de un an d'ancienneté de terminus pour accéder à cette fonction.

5.2

Lors de la distribution du travail, et/ou advenant une mise à pied due à un manque de travail, le délégué syndical bénéficiera de la préférence quant à l'ancienneté dans les limites de sa classification.

5.3

En autant que possible, les griefs seront discutés durant les heures normales de travail du délégué syndical. Le délégué sera rémunéré à son taux régulier de salaire pour le temps passé avec son employeur sur rendez-vous, en autant que ce temps passé tombe sur les heures normales de travail, pour discuter des problèmes d'application de la convention collective en vigueur.

ARTICLE 6:

PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

6.1

a) la différence d'interprétation ou la violation de n'importe laquelle des stipulations de cette convention par l'employeur ou par tout ou tous employé (s) couvert (s) par cette convention aussi bien que toute autre plainte ayant rapport aux conditions de travail, seront considérées à un grief, pourvu que cela soit soumis par écrit, en dedans de sept jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance audit grief, excepté là où il est spécifiquement établi le contraire dans cette convention.

b) Dans l'éventualité où un routier est à l'extérieur de son terminus de base et qu'il est incapable de suivre les étapes de la procédure de grief en dedans des limites de temps prescrites, telles limites pourront être prolongées afin de lui permettre de soumettre son grief conformément aux stipulations ci-haut mentionnées, lors de son retour à son terminus de base.

/5...

6.2 1ère étape

Le ou les employés concernés, ou le délégué syndical agissant en son nom, devra ou devront soumettre le grief au surveillant du département ou autre supérieur immédiat, dont la décision devra être rendue en dedans de deux jours ouvrables.

6.3 2ième étape;

A défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, le représentant soumettra le grief par écrit au gérant ou à son représentant responsable qui devra alors rencontrer le représentant syndical et rendre ensuite une décision en dedans de trois jours ouvrables.

6.4 Dans l'éventualité où le syndicat ou l'employeur a un grief, il sera de la responsabilité de la partie formulant le grief d'en aviser l'autre partie par écrit en dedans de sept jours ouvrables de la date de la violation alléguée de la convention, et, par tel avis, céder une rencontre entre le délégué syndical dûment accrédité et le gérant général ou son désigné. Si les parties ne parviennent pas à un règlement satisfaisant, le règlement final du grief doit être soumis à l'arbitrage, tel que décrit à l'article 7.

6.5 Il est entendu que ni l'une, ni l'autre des parties aux présentes ne signera d'entente ou de contrat avec les employés qui viendrait en conflit avec les termes et stipulations de cette convention, à moins d'entente entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 7: ARBITRAGE

7.1 A défaut de règlement du grief, après que les étapes décrites ont été épuisées, celui-ci sera alors soumis à l'arbitrage dépendant de la juridiction établie dans le certificat d'accréditation détenu par le syndicat et mentionné aux présentes et les règles suivantes seront appliquées.

7.2 La partie soumettant le grief notifiera par écrit l'autre partie en dedans de cinq jours ouvrables de l'achèvement de l'étape deux de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage.

7.3 En dedans de cinq jours ouvrables de l'avis mentionné dans les sous-paragraphes précédents, les deux parties se rencontreront et tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

7.4 Si, dans le délai de cinq jours ouvrables les parties ne se rencontrent pas et ou ne s'entendent pas sur ledit choix d'un arbitre, la partie qui fait le grief, doit en dedans de cinq jours ouvrables, de l'expiration dudit délai de cinq jours ouvrables, faire application au ministère du travail provincial, pour lui demander de nommer un arbitre.

/6...

- 7.5 La décision rendue par l'arbitre sera finale et exécutoire et liera les deux parties.
- 7.6 Tous les griefs monétaires qui seront consentis mutuellement ou décidés par arbitrage seront payés à l'employé concerné dans les dix jours ouvrables suivant l'entente ou la réception de la décision de l'arbitre ou selon la paye de l'employé.
- 7.7 a) Dans le cas où un employé a été suspendu ou congédié et que son grief a été maintenu entièrement ou partiellement à la suite d'un règlement ou une décision de la direction ou d'un arbitre, il sera réinstallé à la position antérieure sans perte d'ancienneté en dedans de trois jours ouvrables de la date du règlement ou de la réception de la décision rendue par l'arbitre.
- b) L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre aucune décision incompatible aux dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender quelque partie de cette convention et des règlements. L'arbitre devra rendre sa sentence dans les trente jours de calendrier de l'audition des parties.
- 7.8 Il est convenu que les parties partageront à part égale les frais et les coûts de l'arbitre.

ARTICLE 8:

REGLES ET REGLEMENTS

1.-Préambule

- a) Pour mesures disciplinaires, toute infraction aux règles et règlement sera rayée du dossier de l'employé après une période d'un (1) an incluant les états d'accidents.
- b) Les règles et directives suivantes ainsi que les sanctions prévues dans les cas d'infractions portent l'approbation de l'employeur et du syndicat, afin que chaque employé sache ce que son employeur exige de lui dans sa conduite générale, son comportement et son rendement au travail.
- c) Les avis de sanction ou de réprimande devront être émis à l'employé avec copie au syndicat, en dedans de sept jours ouvrables de l'heure où l'infraction a été mise à jour, sauf pour les accidents tels que prévus ci-après, à l'article 2 (C). Lorsqu'une suspension est décernée elle sera mise en vigueur en dedans de trente jours de calendrier de la date de l'avis de sanction.
- d) Advenant qu'un chauffeur perde son permis de conduire, l'employeur n'aura aucune obligation de lui fournir un autre travail; cependant, il est entendu que l'employeur et le syndicat se rencontreront pour discuter de chaque cas individuellement

- e) Toute infraction aux lois fédérales, provinciales ou Municipales applicables sera de la responsabilité du chauffeur, à l'exception des cas où de par sa nature, elle découle de la responsabilité de l'employeur.

2.-Accidents

- a) L'employé responsable d'un accident ou qui, soit par action ou par omission y contribue, se méritera une mesure disciplinaire pouvant aller de la réprimande au congédiement, selon la gravité de l'accident, du degré de négligence ou de l'inattention dont il a fait preuve et/ou de la fréquence des accidents.
- b) L'employé qui néglige de rapporter un accident, par écrit, le plus tôt possible, selon les procédures en vigueur chez son employeur, se méritera un congédiement immédiat.
- c) L'Employé qui a eu un accident sera avisé dans les soixante jours suivant la date de l'accident, selon les procédures en vigueur, s'il est tenu responsable ou non.

3.-Matériel

- a) Fausser l'opération normale ou manier le tachymètre l'appareil qui limite la vitesse ou autre appareil de sécurité:
1^{ère} offense- l'employé est passible de renvoi;
- b) Laisser tourner inutilement le moteur de son véhicule lorsque celui-ci est stationnaire:
1^{ère} offense: réprimande
2^{ème} offense: 3 jours de suspension
3^{ème} offense: 1 semaine de suspension;
4^{ème} offense: passible de renvoi;
- c) Mal accrocher les unités ensemble, les boyaux à air, la tige d'électricité et ne pas s'assurer que la tige de sécurité soit enfoncée et que les appuis de la remorque soient complètement levés:
1^{ère} offense: réprimande
2^{ème} offense: 3 jours de suspension;
3^{ème} offense: 1 semaine de suspension;
4^{ème} offense: passible de renvoi;
- d) 1. Ne pas s'assurer que l'équipement soit pourvu de carburant, d'huile d'eau, d'antigel que la pression des pneus soit adéquate et que les unités soient munies d'immatriculations, de plaques, de permis et de preuve d'assurance:
1^{ère} offense: réprimande;
2^{ème} offense: 1 journée de suspension
3^{ème} offense: 2 jours de suspension;
4^{ème} offense: passible de renvoi

2. Si il en résulte des dommages au moteur et que preuve de négligence est établie:

1^{ère} offense: passible de renvoi

e) 1. Ne pas couvrir, attacher ou disposer convenablement la cargaison:

1^{ère} offense: réprimande

2^{ième} offense: 2 jours de suspension;

3^{ième} offense: 1 semaine de suspension

4^{ième} offense: passible de renvoi;

2. S'il en résulte des dommages à la cargaison;

1^{ère} offense: passible de renvoi;

f) Ne pas maintenir propre l'intérieur de la cabine de son véhicule:

1^{ère} offense: réprimande

2^{ième} offense: 1 jour de suspension

3^{ième} offense: 3 jours de suspension

4^{ième} offense: passible de renvoi;

g) Ne pas rapporter, à la fin de son équipe de travail, les défauts mécaniques, lorsque connus:

1^{ère} offense; réprimande

2^{ième} offense: 3 jours de suspension;

3^{ième} offense: passible de renvoi;

h) Employer, sans autorisation écrite, un véhicule moteur en dehors de sa fonction normale:

1^{ère} offense: passible de renvoi;

i) Utiliser de façon négligente le matériel ou l'équipement (exclusion faite des chargements):

1^{ère} offense: pouvant aller de la réprimande à une semaine de suspension;

2^{ième} offense: passible de renvoi;

j) Négliger de vidanger les réservoirs à air de son équipement, à intervalle régulier:

1^{ère} offense; réprimande;

2^{ième} offense: 1 jour de suspension;

3^{ième} offense: 3 jours de suspension;

4. Conduite et comportement

A) 1. absorber des boissons alcooliques ou des drogues pouvant affecter son comportement normal, en service;

1^{ère} offense: passible de renvoi;

2. Possession de boissons alcooliques ou de drogues pouvant affecter son comportement normal, en service:

1^{ère} offense: passible de renvoi;

b) Se rapporter ou revenir au travail sous l'influence de boisson alcoolique ou de drogue pouvant affecter son comportement normal:

- 1ère offense: passible de renvoi;
- c) 1. vol ou acte malhonnête:
1ère offense: congédiement immédiat
2. dommage fait volontairement lorsqu'en service:
1ère offense: pouvant aller de la réprimande au congédiement;
- d) Manque de courtoisie ou mauvais langage envers un client ou le public (sujet à enquête);
1ère offense: pouvant aller de la réprimande au congédiement;
- e) 1. Ne pas se conformer aux directives données par un personnel autorisé (une liste de noms sera affichée);
1ère offense: réprimande;
2ième offense: 2 jours de suspension;
3ième offense: passible de renvoi;
- f) 1. Ne pas percevoir les sommes d'argent selon tel que décrit sur les factures:
1ère offense: réprimande;
2ième offense: 3 jours de suspension
3ième offense: 1 semaine de suspension
4ième offense: passible de renvoi;
2. Ne pas remettre au représentant autorisé de l'employeur, le montant exact des perceptions, tel que requis:
1ère offense: passible de renvoi;
- g) 1. Mauvaise manipulation des marchandises:
1ère offense: pouvant aller de la réprimande à 3 jours de suspension.
2. S'il en résulte des dommages à la marchandise:
1ère offense: passible de renvoi;
- H) Défaut de prendre les connaissances ou feuilles de chargement adéquat avant de quitter le terminus ou de remettre les connaissances ou feuilles de chargement de marchandises cueillies, lors de son retour;
1ère offense: réprimande;
2ième offense: 2 jours de suspension
3ième offense; 1 semaine de suspension
4ième offense: passible de renvoi;
- i) Etre reconnu coupable d'une infraction au code criminel relativement à la négligence au volant d'un véhicule moteur;
1ère offense: passible de renvoi;
- j) Ne pas avoir une apparence propre et présentable;
1ère offense: réprimande
2ième offense: 2 jours de suspension
3ième offense: 1 semaine de suspension
4ième offense: passible de renvoi

k) Ne pas tenir un compte exact de la marchandise:

- 1^{ère} offense: réprimande
- 2^{ème} offense; 1 jour de suspension
- 3^{ème} offense: 3 jours de suspension
- 4^{ème} offense: 1 semaine de suspension
- 5^{ème} offense; passible de renvoi;

l) Ne pas charger, décharger, livrer ou cueillir la marchandise correctement:

- 1^{ère} offense; réprimande
- 2^{ème} offense: 3 jours de suspension
- 3^{ème} offense; passible de renvoi;

m) Ne pas rapporter les surplus les quantités manquantes et les dommages (O.S.D.) conformément aux instructions données par l'employeur:

- 1^{ère} offense: pouvant aller de la réprimande à 1 jour de suspension
- 2^{ème} offense: 2 jours de suspension
- 3^{ème} offense; 1 semaine de suspension
- 4^{ème} offense; passible de renvoi;

n) Ne pas s'assurer que l'intérieur de la remorque est en condition adéquate pour recevoir des chargements:

- 1^{ère} offense: réprimande
- 2^{ème} offense: 2 jours de suspension
- 3^{ème} offense: 1 semaine de suspension
- 4^{ème} offense: passible de renvoi;

o) Demeurer sur les lieux de travail, sans explications raisonnables, après avoir terminé son travail:

- 1^{ère} offense: réprimande
- 2^{ème} offense: 2 jours de suspension
- 3^{ème} offense; 1 semaine de suspension
- 4^{ème} offense: passible de renvoi;

5.- Rapports

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

- 1^{ère} offense: passible de renvoi

b) 1. Falsifier délibérément une carte de temps ou un rapport de voyage:

- 1^{ère} offense: congédiement immédiat

2. Autres documents de l'employeur

- 1^{ère} offense: passible de renvoi;

c) Ne pas se rapporter au répartiteur aux intervalles prescrits lorsqu'il en a le devoir et requis de le faire:

- 1^{ère} offense: réprimande
- 2^{ème} offense: 3 jours de suspension
- 3^{ème} offense: passible de renvoi

6.-Volant

- a) ne pas suivre l'itinéraire désigné ou prescrit:
1ière offense: passible de renvoi;
- b) Dépasser la vitesse maximum autorisée par la loi ou déterminée par l'employeur en deça du maximum de la loi;
1ière offense: réprimande
2ième offense: 3 jours de suspension
3ième offense: 1 semaine de suspension
4ième offense: passible de renvoi
- c) Retards non justifiés en conduisant un véhicule ou ne pas respecter la cédule telle qu'affichée:
1ière offense: réprimande
2ième offense; 3 jours de suspension
3ième offense: 1 semaine de suspension
4ième offense: passible de renvoi;
- d) Délibérément suivre de trop près un autre véhicule:
1ière offense: réprimande à 1 semaine de suspension
2ième offense: passible de renvoi
- e) transport de passagers sans autorisation:
1ière offense: congédiement immédiat;

7.-Ponctualité

- a) Ne pas se présenter au travail après avoir accepté une assignation (routier)
1ière offense: réprimande
2ième offense: 3 jours de suspension
3ième offense: passible de renvoi;
- b) Négliger d'avertir l'employeur au moins deux heures à l'avance pour l'équipe de jour et de trois heures à l'avance pour l'équipe de nuit avant le début de l'équipe de travail, lorsqu'incapable de se rendre au travail:
1ière offensé: réprimande
2ième offense: 3 jours de suspension
3ième offense: passible de renvoi
- c) Laisser son travail avant d'avoir complété son équipe de travail:
1ière offense: réprimande
2ième offense: 3 jours de suspension
3ième offense: passible de renvoi

L'employé qui contrevient aux dispositions de ce règlement est toujours susceptible de se voir diminuer le minimum garanti prévu par la convention collective en équivalence avec le temps non complété, selon la décision de son employeur. ;

- d) Se présenter en retard au travail sans explication acceptable:
 - 1^{ère} offense: réprimande
 - 2^{ème} offense: 3 jours de suspension
 - 3^{ème} offense: passible de renvoi

L'employé qui contrevient aux dispositions de ce règlement est toujours susceptible de se voir diminuer le minimum garanti prévu par la convention collective en équivalence avec le temps non complété, selon la décision de son employeur.

3.-Vêtements, protecteurs, uniformes, et autres

Là où l'employeur fournit des vêtements protecteurs ou un uniforme, l'employé devra se conformer aux procédures en vigueur chez son employeur en ce qui concerne la signature d'un reçu, le maintien en bon état des vêtements ou uniformes fournis et la remise, s'il y a lieu.

L'employé qui contreviendra à ce règlement se verra susceptible d'une sanction pouvant aller de la réprimande au congédiement, selon la gravité de l'offense;

9.-Formules d'embauchage

Lorsqu'avisé, l'employé qui fera une fausse déclaration ou donnera de faux renseignements, dans sa formule de demande d'emploi ou de renseignements, lors de l'engagement, est passible de renvoi à compter de la découverte de la fausse déclaration ou des faux renseignements, en conformité avec l'article de cautionnement (bond) de la convention collective en vigueur.

10.-Absence la veille ou le lendemain d'un congé statutaire

L'employé absent la veille et/ou le lendemain d'un congé statutaire devra en aviser son employeur le plus tôt possible.

Ces règles et règlements entreront en vigueur officiellement à compter de la signature de la convention collective de travail.

ARTICLE 9:

ANCIENNETÉ

9.1

Tout employé doit compléter une période de trente jours de travail d'une façon continue dans l'unité d'accréditation, pour acquérir le droit à l'ancienneté; durant cette période d'essai l'employé est sujet à suspension et renvoi sans recours à la procédure de griefs. Lorsque la période d'essai est terminée, le droit d'ancienneté est acquis et l'ancienneté du salarié est calculée à compter de la date de son dernier embauchage.

9.2

a) Le but des règles d'ancienneté est d'établir une politique régissant les mises à pied, les rappels, les vacances, les promotions et la distribution du travail;

- b) Dans la distribution du travail, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura la préférence dans sa classification respective en autant que ce sera compatible avec le désir des clients de l'employeur; cependant, cela ne lui donnera pas le droit de choisir le travail à être exécuté.
- c) Advenant le cas où un client refuse d'utiliser les services d'un employé, l'employeur en donnera par écrit avis au syndicat.

9.3

L'ancienneté sera retenue et demeurera séparée par terminus dans chacune des classifications suivantes:

1. Chauffeur de longue distance; (routiers)
2. Chauffeur de ville;
3. Employé de garage;
4. Autres employés;

9.4

- a) Une mise à pied est définie comme une période sans travail. Dans l'éventualité d'une mise à pied, à leur demande, les employés devront se servir de leur ancienneté de terminus pour transférer dans une autre classification pourvu que l'employé soit qualifié et que la demande ait été présentée dans les trois jours ouvrables suivant la date de sa mise à pied. Lorsque le travail redeviendra normal, l'employé transféré retrouvera dans sa classification;
- b) Pour la classification des chauffeurs de longue distance, une mise à pied est définie comme étant une période de cinq jours ouvrables consécutifs sans travail. Dans l'éventualité d'une mise à pied, à leur demande, les chauffeurs de longue distance devront se servir de leur ancienneté de terminus pour transférer dans une autre classification pourvu que l'employé concerné soit qualifié et que sa demande ait été présentée dans les trois jours ouvrables suivant le délai de cinq jours ouvrables. Lorsque le travail redeviendra normal, l'employé transféré retournera à sa classification.

9.5

Là où l'employeur a besoin de remplaçant ou de personnel supplémentaire à l'intérieur d'une classification, l'ouverture sera affichée sur le tableau d'affichage d'avis pendant une période de soixante-douze heures (excluant les samedis, les dimanches et les congés statutaires) et les employés dans les autres classifications peuvent soumissionner et être transférés pourvu qu'ils aient l'ancienneté et les qualifications nécessaires. L'employé qui transfère d'une classification à une autre sous les conditions précédentes, sera placé dans la nouvelle classification selon son ancienneté de terminus.

9.6

- a) Ceux promus à une position de surveillance ou à des positions non assujetties à cette convention retiendront leur ancienneté après leur promotion, pour une période de douze (12) mois. Il est entendu que telle permission de douze mois pourra être prolongée après entente mutuelle entre le syndicat et l'employeur

- b) Si démis pour toute raison ou si l'employé promu mentionné au paragraphe 9.6 a) demande volontairement à être réinstallé dans la position antérieure, le temps passé dans sa position de surveillance, sera inclus dans son classement d'ancienneté.
- c) Tel l'employé promu à une position de surveillance renoncera à tout recours à la procédure de griefs, tel que définie dans cette convention, s'il arrivait qu'il soit congédié dans telle position en dehors de la juridiction de cette convention;
- d) Si un employé est promu à une position de surveillance et que telle position de surveillance est subséquemment abolie tel employé retournera à sa position antérieure sans perte d'ancienneté. Les employés jouissant d'une permission d'absence au moment de la signature de la présente convention collective ne subiront aucune perte des droits qui leur auront été préalablement accordés.

9.7

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

- a) départ volontaire d'un employé;
- b) si un employé est congédié et n'est pas réinstallé à la suite d'un recours à la procédure de griefs, tel que convenu dans cette convention;
- c) si un employé a été mis à pied, l'employeur notifiera à l'employé, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue, de retourner au travail et il ne lui sera alloué pas plus de sept jours consécutifs de la date le notifiant de se rapporter au travail. Ce sera la responsabilité de l'employé de tenir l'employeur et le syndicat au courant en tout temps de son adresse courante et de son numéro de téléphone;
- d) si un employé dépasse les limites d'un permis d'absence accordé par l'employeur sans se procurer une extension écrite de ce permis ou/et s'il prend un emploi autre que ce qu'il a déclaré et accepté en faisant son application pour ledit permis d'absence;
- e) si un employé est mis à pied, il n'est pas rappelé pendant une période s'étendant à plus de douze mois consécutifs;
- f) Si un employé prend part de quelle manière que ce soit une grève illégale, ailleurs que chez son employeur;
- g) si un employé est absent de son travail pour plus de trois jours ouvrables consécutifs.

/15...

- 9.8 Dans un terminus, quant un employeur a deux équipes ou plus, il est entendu que l'ancienneté normale prévaudra pour l'équipe de jour, ceux qui ont une ancienneté moindre travailleront dans une équipe de nuit. Cependant, quant il arrive des ouvertures, l'employé sénior peut faire prévaloir sa préférence dans le choix de l'équipe, en autant que ce soit compatible avec les exigences de la direction afin de maintenir une force ouvrière efficace.
- 9.9 Une liste d'ancienneté sera préparée et affichée par l'employeur à tous les douze mois. L'employeur remettra des copies suffisantes aux délégués syndicaux et au syndicat. Cette liste devra mentionner la classification des employés.
- 9.10 Si un employé remplace temporairement un autre employé durant une absence causée par des vacances ou la maladie ou un accident, tel employé sera placé au bas de la liste d'ancienneté dans cette classification.
- 9.11 A chaque année, soit du 1er au 15 janvier, les employés qui désirent changer de classification, pourront appliquer en ce sens, sur un document affiché à cet effet.

Les employés faisant partie d'une classification, auront priorité pour y demeurer. Ceux qui auront appliqué pour une nouvelle classification, seront considérés comme dernier sur la liste d'ancienneté de cette nouvelle classification pour une durée de 4 mois; soit du 15 janvier au 15 mai de cette même année, pour ensuite reprendre leur ancienneté de compagnie.

Ce faisant, ils auront la possibilité de retourner dans leur ancienne classification, mais ils ne pourront reprendre leur ancienneté dans cette classification, jusqu'au prochain affichage, soit du 1er au 15 janvier de l'année suivante.

ARTICLE 10: AVIS DU SYNDICAT

- 10.1 L'employeur consent à permettre l'affichage des avis d'assemblée du syndicat et la convention collective courante sur un tableau pourvu par l'employeur à cet effet.

ARTICLE 11: NORMES DE SECURITE AU TRAVAIL

- 11.1 L'employeur et les employés s'engagent mutuellement à respecter toutes les normes de sécurité prescrites pour chacune des classifications mentionnées dans la présente convention;
- 11.2 Aucun chauffeur n'aura le droit de transporter quiconque dans le véhicule

Le qu'il conduit, sous peine de congédiement immédiat, excepté les employés de l'employeur en service, à moins d'une autorisation écrite de l'employeur.

11.3 Ce qui précède ne prohibe pas au chauffeur d'embarquer d'autres chauffeurs de camion ou aide, dont l'équipement est en panne ou défectueux, afin de les transporter au premier point de secours disponible.

Cependant, lorsque l'employé aura sous sa garde des marchandises dispendieuses, telles que: cigarettes, boisson, téléviseurs, ou spécifiquement informé que le genre de marchandises transportées est de la cargaison dispendieuse, il ne devra en aucune occasion embarquer qui que ce soit dans son véhicule sous peine de congédiement immédiat.

11.4 Un employé impliqué dans un accident ne sera pas tenu responsable, à moins qu'une preuve de négligence soit établie. Le simple fait de dépasser la vitesse légale établira une présomption de négligence.

11.5 Les employés ne sont pas tenus responsables pour perte ou dommages de la cargaison, à moins que preuve de négligence soit établie.

ARTICLE 12: VETEMENTS DE TRAVAIL

12.1 Lorsqu'un employé est requis, par l'employeur, de porter un uniforme comme condition d'emploi, ou lorsque les parties conviennent que les employés doivent porter un uniforme, une entente sera faite entre elles au sujet du prix et de la contribution de chaque partie en cause. L'intention des parties étant qu'il y aura des arrangements communs établis à leur satisfaction mutuelle et que l'employé et l'employeur se partageront à cinquante pour cent le coût de l'uniforme.

- 12.2
- a) Il est convenu que l'employeur fournira aux employés qui manipulent des matériaux hasardeux tout l'équipement nécessaire à la protection de leur personne (vêtements de caoutchouc, lunettes de protection, salopettes, etc...) en excluant cependant les vêtements thermos;
 - b) Les gareurs ou tout autre employé requis de travailler comme gareur ou homme de cour dans une température inclémentaire seront pourvus de vêtements protecteurs incluant une paire de salopette mais excluant les vêtements thermos.

ARTICLE 13: CONGES STATUTAIRES

13.1 Les jours suivants seront considérés comme congés statutaires payés qu'ils tombent sur un jour ouvrable ou sur un jour non ouvrable:

- 1.-le jour de l'an
- 2.-le lendemain du jour de l'an
- 3.-le vendredi saint;

- 4.-la fête de l'arène
- 5.-La Saint-Jean Baptiste
- 6.-La fête du Canada
- 7.-La fête du travail
- 8.-La jour de l'action de grâces
- 9.-La veille de Noël
- 10.-Le jour de Noël
- 11.-Le lendemain du jour de Noël
- 12.-La date de naissance de l'employé;

13.2

Tous les employés recevront une compensation équivalant à une journée régulière de travail en paiement de leurs congés statutaires prévus au paragraphe 13.1 de la présente convention pourvu que:

- a) qu'ils aient été à l'emploi de l'employeur trente (30) jours ouvrables et;
- b) qu'ils n'aient pas été mis à pied pour une période excédant trente jours ouvrables avant la fête;
- c) qu'ils n'aient pas été absents au travail à cause de maladie, ou blessures pour une période de trente jours ouvrables avant la fête;
- d) le premier choix de travailler durant les jours de congé sera donné aux employés 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.

13.3

Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un employé rémunéré au taux horaire est requis de travailler pendant un congé statutaire, quel qu'il soit, il sera payé sur une base de temps et demi son taux régulier de salaire pour le temps travaillé, en plus de paie de congé statutaire, suivant les bases et conditions mentionnées ci-dessus avec une garantie de rappel pour un minimum de cinq heures. Temps simple sera payé pour le travail effectué à la date de naissance.

13.4

Lors de la période de probation, les employés n'auront pas droit à la paie de congé statutaire.

13.5

Tous les employés payés à l'heure sur l'équipe du soir la veille d'un congé statutaire seront payés à leur taux horaire régulier pour la durée de leur équipe. Si un ou tel employé est requis de travailler le soir du congé statutaire, il sera payé à temps et demi pour les heures qu'il aura effectuées au cours de tel soir dudit congé statutaire.

ARTICLE 14: LES VACANCES

- 14.1 A tout employé qui, au premier janvier de l'année courante n'a pas complété un an de service continu avec le même employeur, il sera octroyé une journée de vacances payée par mois de service continu. La compensation pour de telles vacances sera de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux de la date de son embauchage jusqu'au 31 décembre de l'année précédente;
- 14.2 A tout employé qui, au premier janvier de l'année courante a complété un an de service continu avec le même employeur, il sera octroyé deux semaines de vacances payées calculées sur la base de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier janvier au 31 décembre de l'année précédente;
- 14.3 Pour les fins de calcul du nombre de mois de service au paragraphe 14.1 il faut s'en rapporter au nombre de mois de service accumulés au 31 décembre de chaque année;
- 14.4 Le choix des dates de vacances sera soumis aux règles de l'ancienneté l'employé le plus ancien ayant la préférence.
- 14.5 Le nombre maximum d'employés qui pourront prendre leurs vacances sera de 10% à la fois du nombre total d'employés dans chaque classification.

ARTICLE 15: HEURES DE TRAVAIL

- 15.1 Pour les fins de la présente convention, la semaine régulière de travail pour tous les employés rémunérés à l'heure, en sera une de pas plus de quarante-quatre heures, consistant en cinq journées à l'intérieur d'une semaine, de pas plus de neuf heures en autant que faire se peut. Tout travail accompli en excédant de quarante-quatre heures en une semaine, sera payé au taux de temps et demi le taux de salaire horaire de l'employé. Nonobstant ce qui précède, il ne sera pas interprété comme une garantie de l'employeur de fournir une semaine de travail de quarante-quatre heures à l'employé.
- 15.2 Tout travail exécuté au dessus de quarante-quatre heures sera considéré comme surtemps et payé à temps et demi du salaire horaire pour les employés de garage seulement.
- 15.3 Une période de repos de quinze minutes sera accordée aux employés par équipe de travail, soit, 15 minutes dans la première moitié de l'équipe et 15 minutes dans la seconde moitié.
N.B . La pratique établie pour les employés affectés aux opérations "Domtar" se maintiendra.

/19...

- 15.4 Aucun employé ne sera obligé d'effectuer du surtemps. Pour l'octroi du surtemps, l'employeur devra s'adresser aux employés ayant le plus d'ancienneté en premier à l'intérieur de la classification concernée.
- 15.5 Tout employé qui se présente normalement au travail ou qui y vient sur demande de l'employeur, et pour qui on n'a pas de travail, aura droit à un minimum de cinq heures de salaire pour sa présence. Si le travail à effectuer est de moins de cinq (5) heures, l'employé aura quand même droit à cinq heures de paie.
- 15.6 Les employés auront droit à une heure pour la période de repas. Cependant, dans des cas exceptionnels et dans des cas où la situation l'exige, une période de trente minutes seulement sera allouée pour la période de repas.
- 15.7 La journée régulière de travail sera de neuf heures par jour, en autant que faire se peut, réparties sur cinq jours par semaine, et ce, pour les employés de garage. Nonobstant ce qui précède, il ne sera pas interprété comme une garantie de l'employeur de fournir une journée de travail de neuf heures à l'employé. Tout employé requis par l'employeur de se présenter au travail le samedi, sera rémunéré sur une base de temps et demi de son taux de salaire horaire. Tout employé requis par l'employeur de se présenter au travail le dimanche, sera rémunéré sur la base de temps double de son taux de salaire horaire.
- 15.8 Tout employé requis de se rapporter au travail le samedi sera payé au taux de temps et demi de son taux régulier de salaire horaire, avec un minimum garanti de cinq heures de travail.
- L'équipe de nuit régulière du vendredi et l'équipe régulière du samedi ne seront pas assujetties aux conditions de temps et demi pour les heures travaillées le samedi, lesquelles constituent la continuation de son équipe.
- 15.9 Nonobstant ce qui précède, le temps simple et non le temps supplémentaire s'appliquera durant une équipe normale qui commence à dix-huit heures ou plus tard le dimanche; cependant, le sixième jour, qui dans ce cas, sera le vendredi, sera payé à temps et demi pour les employés qui ont commencé leur semaine de travail le dimanche soir.
- 15.10 Dans la répartition du travail à temps supplémentaire, l'ancienneté prévaudra dans chaque classification. Cependant, si ceux qui ont la priorité refusent du travail supplémentaire, l'inverse de l'ancienneté dans chaque classification sera employée après que la liste d'ancienneté aura été épuisée et ces derniers devront travailler.

.../20

ARTICLE 16: DEPANNAGE

- 16.1 En cas de maladie, l'employeur fera aux employés l'avance d'une somme équivalente à \$80.00 net par semaine, à l'exclusion de la première semaine d'absence et jusqu'à concurrence du montant net de vacances accumulées.

ARTICLE 17: SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- 17.1 Les chauffeurs de longue distance seront rémunérés sur la base suivante:
- le 1er janvier 1982, \$0.22 du mille;
 1er juillet 1982 , \$0.23 du mille;
 1er janvier 1983 , \$0.24 du mille;
 1er juillet 1983 , \$0.25 du mille;
- 17.2 L'employeur paiera aux chauffeurs de longue distance une heure de salaire pour l'accrochage, le décrochage et faire le plein d'essence, à chaque occasion, pourvu que l'équipement soit en bonne condition. Dans le cas contraire, l'employé sera payé à son taux horaire pour le surplus de temps. En cas de bris d'équipement, l'employé recevra son salaire et ses dépenses lui seront remboursées. Dans les cas particuliers le syndicat et l'employeur se rencontreront pour établir de nouvelles normes.
- 17.3 L'employeur paiera les sommes ci-après prévues par vingt-quatre heures pour les repas et les couchers pris à l'extérieur du terminus de base.
- 1er janvier 1982: \$22.00
 1er juillet 1982: \$23.00
 1er janvier 1983: \$24.00
 1er juillet 1983: \$25.00
- 17.4 L'employé a droit à dix heures de repos après avoir effectué un voyage.
- 17.5 Tout le millage effectué, y compris les détours faits à la demande de l'employeur, seront payés au taux prévu à l'article 17.1.
- 17.6 Le chargement et le déchargement est payé sur une base horaire;
- 17.7 Le chauffeur de longue distance peut refuser toute assignation supplémentaire après avoir accompli 2,100 milles dans la même semaine.
- 17.8 Après avoir effectué un voyage de douze (12) heures de conduite, le chauffeur de longue distance a droit à dix heures de repos.

/21...

17.9

A) les chauffeurs de ville seront rémunérés sur une base horaire seulement, de la façon suivante:

	Salaire régulier	Prime
1er janvier 1982;	\$6.2660	\$3.1340
1er juillet 1982;	\$6.60	\$3.30
1er janvier 1983;	\$6.8864	\$3.4536
1er juillet 1983:	\$7.2194	\$3.6206

B) Les chauffeurs de longue distance seront rémunérés sur une base horaire seulement, de la façon suivante:

	Salaire régulier	Prime
1er janvier 1982;	\$5.7660	\$2.8840
1er juillet 1982;	\$6.0660	\$3.0340
1er janvier 1983;	\$6.3327	\$3.1673
1er juillet 1983;	\$6.6663	\$3.3340

C) Un chef de groupe signifie un employé en charge d'un groupe d'employés et responsable pour leur travail. Ledit chef de groupe recevra une prime de \$0.20 l'heure de plus que sa classification.

D) Tout employé travaillant sur l'équipe de nuit recevra une prime de \$0.15 de l'heure de plus que son taux régulier de salaire horaire, ce pour tout temps travaillé entre 18:00 heures et 6:00 heures.

17.10

Les employés de garage seront rémunérés sur la base suivante:

A) Tout employé de garage qui est porteur d'une carte de compétence dûment reconnue, sera payé selon le taux de la classe à laquelle il appartient conformément à ce qui suit:

		1/1/82	1/7/82	1/1/83	1/7/83
Classe A	Salaire Horaire	\$6.26	\$6.60	\$6.90	\$7.23
	Boni d'efficacité	\$3.12	\$3.30	\$3.44	\$3.61
Classe B	Salaire horaire	\$5.97	\$6.30	\$6.60	\$6.93
	Boni d'efficacité	\$2.98	\$3.15	\$3.29	\$3.46
Classe C	Salaire Horaire	\$5.72	\$6.06	\$6.36	\$6.69
	Boni d'efficacité	\$2.87	\$3.30	\$3.17	\$3.34
Classe D	Salaire horaire	\$5.40	\$5.74	\$6.03	\$6.37
	Boni d'efficacité	\$2.71	\$2.87	\$3.02	\$3.18
Apprenti 3ième an.	Salaire Horaire	\$5.04	\$5.37	\$5.67	\$6.00
	Boni d'efficacité	\$2.52	\$2.69	\$2.83	\$3.00
Apprenti 2ième an.	Salaire horaire	\$4.87	\$5.21	\$5.50	\$5.83
	Boni d'efficacité	\$2.44	\$2.60	\$2.75	\$2.92
Apprenti 1iere an.	Salaire horaire	\$4.71	\$5.04	\$5.33	\$5.67
	Boni d'efficacité	\$2.35	\$2.52	\$2.67	\$2.83

.../22

B) Tout employé qui possède dix années d'expérience au service de l'employeur sans cependant être porteur d'une carte de compétence dûment reconnue bénéficiera du taux prévu à la classe B du sous-paragraphé a de la présente clause, conditionnellement à ce que le travail qu'il effectue soit l'équivalent du travail qu'effectue un employé de ladite classe B.

C) Tout employé qui possède cinq années d'expérience au service de l'employeur sans cependant être porteur d'une carte de compétence dûment reconnue bénéficiera du taux prévu à la classe C du sous-paragraphé A de la présente clause, conditionnellement à ce que le travail qu'il effectue soit l'équivalent du travail qu'effectue un employé dite classe c .

D) Tout employé qui possède trois années d'expérience au service de l'employeur sans cependant être porteur d'une carte de compétence dûment reconnue bénéficiera du taux prévu de la classe D du sous-paragraphé A du présent paragraphe, conditionnellement à ce que le travail qu'il effectue soit l'équivalent du travail qu'effectue un employé de ladite classe d.

E) Tout employé qui possède moins de trois années d'expérience au service de l'employeur sans cependant être porteur d'une carte de compétence dûment reconnue sera rémunéré au taux de la classe "apprenti" prévu au sous-paragraphé A du présent paragraphe conditionnellement à ce que le travail qu'il effectue soit l'équivalent du travail qu'effectue un employé de ladite classe "apprenti" .

ARTICLE 18:

18.1

EMPLOYES A TEMPS PARTIEL INCLUANT LES CHAUFFEURS DE LONGUE DISTANCE

Il est convenu que l'employeur aura le droit d'engager des employés à temps partiel pour occuper une vacance comme mesure intérimaire ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe ou lorsque des constances analogues le justifieront. Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliqueront:

a) L'employeur devra déduire pour tous les employés à temps partiel à compter de leur première paie et à chaque mois par la suite, une somme d'argent équivalente au montant de la cotisation syndicale et ces sommes d'argent devront être remises au syndicat suivant les stipulations de l'article 4, accompagnées de la liste des noms des personnes pour lesquelles ces sommes d'argent sont remises.

b) L'employeur consent à ne pas employer des équipes successives d'employés à temps partiel à la place des employés réguliers et rien dans cet article ne sera employé pour éviter l'embauchage d'employés réguliers pourvu que de tels employés soient disponibles.

c) Les employés mis à pied auront la première chance pour le travail

à temps partiel et la garantie journalière s'appliquera.

d) L'employeur convient que si des employés nouveaux ou additionnels sont requis, il en avisera le syndicat. Dans l'éventualité où le syndicat est incapable de fournir des personnes qualifiées, l'employeur obtiendra des employés de n'importe quelle source disponible.

d) Les employés à temps partiel ne seront pas employés sur une équipe de travail qui d'une façon priverait les employés réguliers de leurs heures normales de travail.

f) Si le syndicat démontre qu'un employé à temps partiel est employé là où un employé régulier pourrait être employé à profit, l'employeur devra remplacer ces personnes à temps partiel par un ou plusieurs employés en probation.

g) Si le syndicat croit qu'il y a violation de l'intention dans l'application des clauses précédentes, l'employeur et le syndicat se rencontreront pour discuter du problème. Si les parties ne peuvent en arriver à une solution à l'amiable, le grief sera soumis à l'arbitrage tel décrit à l'article 7.

h) Les employés à temps partiel, à l'exclusion des employés réguliers mis à pied, recevront cinq pour cent de l'heure de moins tant au niveau du salaire horaire que du boni d'efficacité, que les employés réguliers, mais ne seront pas autrement couverts par les termes de cette convention.

ARTICLE 19:

19.1

ETUDIANTS

Les étudiants pourront être engagés sur une base continue durant le mois d'été, du 1er (premier) mai au 30 (trente) septembre, mais ne seront couverts d'aucune façon par les termes de cette convention. Ils ne devront payer aucune redevance syndicale.

ARTICLE 20:

20.1

VALIDITE DES CLAUSES

Si une clause de la présente convention est ou devenait nulle en regard de la loi, les autres clauses ne seront pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 21

21.1

CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

Chaque employé aura droit à un espace de stationnement pour son véhicule sur les lieux de travail;

21.2

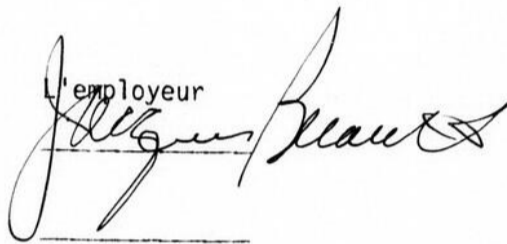
Aucun employé ne recevra de sanction pour avoir refusé de franchir une ligne de piquetage.

/24....

21.3

La présente convention de travail entrera en vigueur au moment de la signature de ladite convention, et restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984, sauf quant aux clauses salariales qui seront négociables le 1er janvier 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 1^{er} ième
jour de FEVRIER 1982.

L'employeur


Le syndicat
Rosaine Ventrone PRES.
