



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 1 2 1 1 3

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

05870-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer le numéro dans toutes vos correspondances		M-18984-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-12-04	85-12-10	85-12-04	88-03-31	20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de S.O.S. CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Papeterie et Fournitures de Bureau Superior (1980) Ltée 10200 boul Parkway Montréal, Qué H1J 1R2 Att.: M. Gilles Thelland
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6114 (8)</u> Affiliation <u>1</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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg <i>C.C.</i>	85-12-18

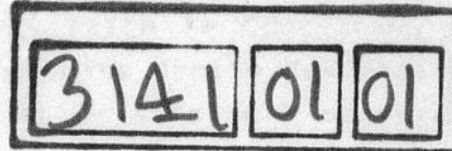
Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

18984-01

'85 DEC 10 15 40

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

Entre



PAPETERIE ET FOURNITURES DE BUREAU
SUPERIOR (1980) LTEE

Ci-Après appele "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE S.O.S. (C.S.N.)

Ci-Après appele "LE SYNDICAT"

Le 4 décembre 1985

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés, de stipuler certains droits des parties et d'établir des conditions de travail et de salaire à observer, de faciliter le règlement des griefs pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 2 - DISPOSITONS PRELIMINAIRES

2.01 Règles d'interprétation

a) Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la présente convention, mais seulement de ladite clause ou partie de clause qui sera alors considérée comme non existante.

b) Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des employés ou du Syndicat, en vertu de toute loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

c) En tout temps pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier l'un ou l'autre des articles de cette convention par entente mutuelle écrite. Toutefois, toute modification à la présente convention devra se faire en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du travail du Québec.

d) Aux fins de la présente convention collective, l'usage du genre masculin inclut le genre féminin, sauf tel qu'expressément prévu aux présentes.

2.02 Non discrimination

Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariées ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque salarié que ce soit, pour quelque raison que ce soit.

2.03 Les communications entre l'Employeur et les salariés sont en français.

ARTICLE 3 - JURIDICTION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 Champ d'application

La présente convention collective couvre les salariés visés par le certificat d'accréditation tel qu'émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec.

3.02 Agent négociateur

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des employés couverts par la présente convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail.

3.03 Ententes particulières

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

3.04 Travail des contremaîtres

Les contremaîtres n'effectuent pas du travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation sauf en cas d'urgence, pour fins d'entraînement, d'enseignement ou de formation, de dépannage ou lorsqu'un salarié est absent de son travail. Pour les fins de la présente clause, le mot "dépannage" signifie l'aide nécessaire en cas de surplus de travail ou en cas de besoin d'aide physique.

3.05

Sous contrat

L'Employeur n'octroie pas à sous contrat du travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation si cet octroi est la cause directe de mise à pied des membres de l'unité de négociation, ou empêche le rappel au travail d'un salarié sur la liste de rappel, ou est la cause directe de réduction des heures normales de travail des salariés.

3.06

Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel, que ces derniers soient en période d'essai ou que la période d'essai soit terminée, sauf ce que prévu en annexe "B" des présentes.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'administrer ses affaires et de diriger son personnel.

4.02 Un salarié qui se croit lésé de par l'application du présent article peut soumettre son grief selon la procédure de grief prévue aux présentes.

ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL

5.01 Adhésion des salariés au Syndicat

Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.

5.02 Cotisation syndicales

a) L'Employeur retient hebdomadairement sur la paye de chaque salarié, un montant équivalent aux cotisations telles que fixées par règlement du Syndicat.

b) Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant et du mode de déduction des cotisations telles que fixées par règlement du Syndicat ainsi que tout changement subséquent. L'Employeur convient d'effectuer ces déductions et d'en remettre mensuellement la somme totale au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois suivant la perception. Chaque remise est accompagnée d'un état détaillé mentionnant les noms des salariés, les salaires gagnés et les montants retenus à titre de cotisations.

c) De plus, l'Employeur convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôts (T-4 et TP-4) de chaque salarié, le montant cumulatif total de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

5.03 Informations supplémentaires

Deux (2) fois par année, soit au cours des mois de mars et septembre, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des salariés couverts par la présente convention en y

incluant le nom, le prénom, l'adresse et le numéro de téléphone, le taux de salaire et la classification s'il y a lieu ainsi que la date d'embauchage de chacun.

5.04 Exclusion du Syndicat

Sous réserve des exceptions prévues à l'article 63 du Code du travail du Québec et nonobstant les dispositions de l'article 5.01, l'Employeur ne sera pas tenu de suspendre ou de congédier un salarié en raison de son expulsion du Syndicat ou du refus du Syndicat d'accepter sa demande d'adhésion et de l'admettre comme membre. Toutefois, l'Employeur et le salarié devront se conformer aux dispositions de l'article 5.02 qui précède.

ARTICLE 6 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

6.01 Affichage

L'Employeur fournira au Syndicat un tableau situé près de l'horloge-poinçon des salariés et qui servira exclusivement à l'affichage des documents ou avis du Syndicat.

Le Syndicat a le droit d'afficher sur ce tableau, tout avis ou document de nature syndicale, pourvu que ces avis ou documents soient signés ou autorisés par un officier responsable du Syndicat et qu'ils n'aient pas pour but ou comme résultat de nuire à la marche normale des opérations de l'Employeur.

6.02 Négociations et arbitrage

Un maximum de deux (2) délégués ou officiers du Syndicat peuvent, après avoir préalablement avisé par écrit l'Employeur, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire régulier, pour participer, avec l'Employeur, à toute séance de négociations relativement au renouvellement de la convention collective. Par ailleurs, durant la durée de la présente convention, un (1) officier du Syndicat ainsi que un (1) membre du comité de grief du Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister à toute séance d'arbitrage tenue entre les parties.

6.03 Permis d'absence

a) Un maximum de deux (2) employés à la fois, mais pas de même secteur de travail, sauf si autorisé par l'Employeur, peuvent obtenir un ou des permis d'absence sans solde pour assister à des congrès syndicaux ou autres activités syndicales du même genre et le total de ces congés sans solde octoyés à

cette fin ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables par année pour l'ensemble des employés libérés.

Après épuisement des vingt (20) jours précités, si les permis d'absence supplémentaires étaient nécessaires, ils seront pris après entente avec l'Employeur.

Le Syndicat, règle générale, fait sa demande au moins dix (10) jours ouvrable avant le début du permis d'absence désiré. Après sa période d'absence, le salarié réintègre le service de l'Employeur et toutes les dispositions de la convention s'appliquent dès son retour au travail.

b) Par ailleurs, l'Employeur accepte pendant la durée de la présente convention, qu'au plus un (1) employé puisse être libéré de son travail, sans solde, pour une période maximale de un (1) an, lorsque tel employé est appelé à remplir une charge électorale ou à occuper une fonction à plein temps à la demande du Syndicat ou de l'un ou de l'autre des organismes auxquels le Syndicat est affilié. Lors du retour dudit salarié, ce dernier revient à son ancien poste ou à défaut, à un poste équivalent. Pour une telle libération, le Syndicat doit aviser l'Employeur du nom du salarié visé au moins quinze (15) jours à l'avance.

6.04 Comité de grief

Pour les fins d'application de la présente convention collective, plus particulièrement concernant les griefs et les arbitrages, l'Employeur reconnaît un comité de grief composé de deux (2) membres du Syndicat.

Un (1) membre du comité de grief peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, pour faire l'étude et l'enquête d'un grief ou lorsqu'il doit rencontrer l'Employeur

pour tenter de résoudre tout grief. Il doit au préalable obtenir l'autorisation de son contremaître, ladite autorisation n'étant pas refusée de façon déraisonnable. Lorsque le membre du comité de grief s'absente tel que prévu au présent paragraphe et qu'il rencontre le plaignant signataire du grief, ledit plaignant ne subit pas de perte de salaire régulier pour le temps que dure cette rencontre. De même lorsque le membre du comité de grief s'absente tel que prévu au présent paragraphe et qu'il rencontre des témoins nécessaires à l'enquête du grief, lesdits témoins ne subissent pas de perte de salaire régulier pour le temps que dure cette rencontre. Il est entendu cependant que le membre du comité de grief rencontre les témoins individuellement.

Le comité de grief peut se faire accompagner du plaignant lors d'une rencontre avec l'Employeur concernant son grief.

Il est toutefois entendu entre les parties que les dispositions qui précèdent s'appliquent à la condition que la marche normale des opérations de la Compagnie ne soit pas perturbée.

6.05 Tout salarié, convoqué par l'Employeur sur un sujet ayant trait à la convention collective, peut être accompagné s'il le désire d'un (1) membre du comité de grief. L'Employeur doit informer le salarié qu ce dernier peut être accompagné d'un (1) membre du comité de grief, s'il le désire.

6.06 Conseiller syndical

Dans ses relations avec l'Employeur, le Syndicat a le droit d'être assisté par un conseiller syndical de l'extérieur qui pourra participer à toute rencontre avec l'Employeur relative à l'application ou au renouvellement de la convention collective.

6.07 Lorsque, pour les fins d'application de la présente convention collective, le Syndicat a besoin d'un local pour rencontrer l'un ou l'autre de ses membres, l'Employeur met, sur demande, un local à sa disposition pour le temps nécessaire.

Par ailleurs, l'Employeur fournit au Syndicat un classeur muni d'une serrure.

ARTICLE 7 REPRESENTATION ET COMITES

7.01 Comité exécutif

L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat, un comité exécutif composé des membres choisis parmi les salariés. Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur des noms des salariés et de tout changement subséquent. Il est entendu que cette disposition ne concerne que la reconnaissance des membres du comité exécutif et n'engage pas l'Employeur à rencontrer ledit comité en aucun temps.

7.02 Comité de relations ouvrières

Les parties conviennent de créer un comité de relations ouvrières composé de deux (2) membres du comité exécutif du Syndicat et de deux (2) membres de la direction. Ce comité se réunira au moins une (1) fois par mois. Sans affecter de quelque façon que ce soit la procédure de grief et ses délais, le but d'un tel comité est de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre les parties et de favoriser, le cas échéant, une meilleure compréhension des problèmes qui peuvent survenir durant l'application de la présente convention. Ces réunions auront lieu pendant les heures normales de travail et les membres du comité exécutif du Syndicat appelés à y participer seront rémunérés à leur taux horaire régulier pour les heures correspondant à leurs heures régulières de travail.

7.03 Comité de santé et sécurité

Dans le but de promouvoir la recherche et le maintien de bonnes conditions de sécurité et de santé au travail, les parties conviennent de former un comité de sécurité-santé. La composition, le mandat ainsi que les procédures de fonctionne-

ment de ce comité sont définis à l'article 13 de la présente convention.

ARTICLE 8PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE8.01 Principe et définition

a) C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

b) Constituera un grief au sens de la présente convention, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

8.02 Procédure préliminaire

Les parties conviennent que tout salarié qui se croit lésé d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, et accompagné d'un (1) représentant syndical du comité de relations ouvrières s'il le désire, discuter de son cas avec son contremaître. S'il n'y a pas discussion ou pas d'entente, la procédure suivante s'applique.

8.03 Première étape:

Le salarié accompagné d'un (1) représentant syndical du comité de relations ouvrières s'il le désire, doit soumettre son grief par écrit à son contremaître dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'accurrence ou la connaissance des faits donnant lieu au grief. Le contremaître rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

8.04 Deuxième étape

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les délais prévus ci-haut ou si le salarié désire en

appeler, le grief doit être soumis par écrit au directeur de l'entrepôt ou à un représentant autorisé dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Le directeur de l'entrepôt rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

8.05 Le Syndicat pour lui-même ou dans le cas d'un grief de nature collective, peut signer et soumettre un grief directement à la deuxième (2ième) étape de la procédure de grief. Dans un tel cas il doit le faire dans les dix (10) jours ouvrables suivants l'occurrence ou la connaissance des faits donnant lieu au grief et la décision écrite du directeur de l'entrepôt ou du représentant autorisé doit lui être rendu dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Il est entendu que cette disposition ne permet pas un grief d'interprétation.

8.06 Si le directeur de l'entrepôt ou un représentant autorisé n'a pas donné sa réponse dans les délais prescrits à la disposition précédente ou si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse du directeur de l'entrepôt, le grief peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec dans les trente et un (31) jours de calendrier suivants.

8.07 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

Dans le cas de griefs portés à l'arbitrage à la suite d'une mesure disciplinaire et sous réserve de l'application des dispositions prévues à la présente convention, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur;
- b) maintenir ou réintégrer un salarié dans tous ses droits et avec pleine compensation;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié injustement traité a droit plus l'intérêt à taux légal.

8.08 Audition et sentence arbitrale

- a) L'arbitre s'entend avec les représentants des parties pour fixer le jour, l'heure et le lieu des séances;
- b) Après avoir entendu la preuve et les représentations des parties, l'arbitre rend sa décision et la communique simultanément aux deux parties dans les plus brefs délais, mais au plus tard, dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de l'audition, à défaut de quoi, l'arbitre perd automatiquement sa compétence sur l'avis de l'une ou l'autre des parties. Sa décision doit comprendre l'action à être prise et la date à laquelle cette dernière doit prendre effet;
- c) La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause.

8.09 Frais d'arbitrage

Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés en parts égales entre les parties.

8.10 Dispositions générales

- a) Contenu du grief

En autant que possible, la nature du grief, la correction ou réclamation demandée et les clauses de la convention qui sont sensées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté à la première étape, sa nature ne pourra être changée. Cependant, une erreur technique dans la formulation du grief n'en affecte pas la validité;

b) Règlement d'un grief

Toutes les ententes agréés par écrit entre les parties sont finales et exécutoires pour l'Employeur, le Syndicat et les salariés impliqués.

c) Délais

Les délais limites spécifiés au présent article peuvent être modifiés par une entente écrite des deux parties.

ARTICLE 9MESURES DISCIPLINAIRES

9.01

Principe

Il est entendu que l'Employeur peut donner des avis verbaux en présence d'un (1) membre du comité de grief. L'Employeur se servira d'un (1) avertissement écrit pour avertir un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avertissement est donné au salarié et une autre est remise à un membre du comité de grief du Syndicat. Un (1) salarié régulier ne sera pas congédié ou suspendu sans qu'il y ait eu au moins trois (3) avertissements écrits tel que prévu ci-haut, sauf dans le cas de causes graves. De plus, l'Employeur accepte de sanctionner les salariés de façon équitable selon la gravité et la fréquence des offenses commises.

9.01.1

L'Employeur convient de ne pas imposer de suspension ou de congédiement sans avoir au préalable donné l'occasion au salarié de se justifier en présence d'un représentant du Syndicat à moins que le salarié en manifeste l'intention contraire à l'Employeur.

9.02

Recours du salarié

Tout salarié régulier réprimandé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives ou sans cause juste, soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

9.03

Délais de péremption

Aucune mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois ou dans les cas de retard datant plus de six (6) mois, ne pourra être invoquée contre un salarié pour les fins de l'arbitrage.

9.04

Dossier de l'employé

ARTICLE 10 Un salarié peut, après en avoir demandé l'autorisation à son contremaître, consulter son dossier disciplinaire sur les heures normales de travail.

9.05 Fardeau de la preuve

Dans le cas d'arbitrage découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur accepte le fardeau de la preuve.

9.06 Dans les cas de mesure disciplinaire, l'Employeur remet au salarié visé un avis écrit contenant les raisons circonstanciées de la mesure disciplinaire. Cependant, la suffisance ou l'insuffisance des raisons invoquées dans ledit avis écrit ne peut constituer une cause de nullité dudit avis.

Advenant arbitrage, seules les raisons mentionnées à l'avis écrit ainsi que le dossier antérieur du salarié pourront être invoqués.

ARTICLE 10ANCIENNETE10.01 Définition

L'ancienneté signifie et comprend la durée totale du service d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage.

10.02 Principe général:Reconnaissance de l'ancienneté

Dans les cas de promotion, mise à pied ou rappel au travail, l'ancienneté est le facteur déterminant en autant que le salarié remplisse les exigences normales de la tâche.

10.03 Acquisition de l'ancienneté

Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés. La période d'essai terminée, l'ancienneté devient rétroactive à la date d'embauchage. Pendant leur période d'essai, les salariés jouissent de tous les droits et privilèges prévus aux présentes sauf dans les cas de promotion, mouvement de main-d'oeuvre ou congédiement. Dans ces cas, il n'y aura aucun recours à la procédure de grief.

10.04 Perte de l'ancienneté

Un employé perd son ancienneté et son emploi ainsi que les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour juste cause;

c) si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée ou par téléphone en présence d'un membre du Comité exécutif du syndicat alors qu'il est mis à pied, il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception d'une telle lettre ou dudit téléphone, à

moins que cela ne soit dû à une circonstance qui ne peut dépendre de lui et dont la preuve lui incombe. Si l'Employeur procède par appel téléphonique et qu'il n'y a aucune réponse, l'Employeur procède alors par lettre recommandée.

d) s'il est mis à pied pur une période excédant dix-huit (18) mois;

e) s'il s'absente de son travail pendant trois (3) jours consécutifs sans permission de son Employeur, à moins que cela ne soit dû à des motifs sérieux dont la preuve lui incombe.

f) s'il ne revient pas à son travail à la date prévue suite à une absence autorisée d'une durée d'un (1) mois ou plus, par la présente convention, à moins que cela ne soit dû à une circonstance qui ne peut dépendre de lui et dont la preuve lui incombe.

10.05 Absences autorisées

a) Sous réserve de l'application de toute disposition spécifique à cet égard, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service.

b) Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité due à un accident non occupationnel attesté par un certificat médical, l'ancienneté acquise à la date du début de l'absence continuera de s'accumuler pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ. Après cette période, l'ancienneté demeure stationnaire jusqu'à la date de son retour au travail. Le salarié qui revient au travail suite à une absence en maladie d'une durée de plus de vingt-quatre (24) mois, ne peut revenir au travail qu'à la condition qu'un poste soit disponible, c'est à dire, sans titulaire ayant terminé sa période d'essai.

c) Dans le cas d'un accident de travail, un salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant les vingt--

quatre (24) mois qui suivent la date de son départ. Après cette période, l'ancienneté acquise demeure stationnaire jusqu'à la date de son retour au travail.

10.06 Transfert en dehors de l'unité de négociation

Les salariés qui acceptent un transfert en dehors de l'unité de négociation et qui reviennent à ladite unité dans une période de six (6) mois, reviennent dans ladite unité avec tous les droits et privilèges qu'ils avaient lors de leur départ, et sans perte d'ancienneté. Si le salarié revient dans l'unité de négociation après la période de six (6) mois, il revient comme un nouvel employé.

ARTICLE 11PROMOTION, TRANSFERT, MISE A PIED
ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.01

Affichage

Lorsqu'un poste est créé ou devient vacant d'une façon permanente et que l'Employeur entend le combler, un avis à cet effet doit être affiché à un endroit prévu par l'Employeur (près de l'horloge-poinçon) en indiquant la nature du poste, sa localisation et les exigences normales de la tâche. La durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables.

11.02

Candidature

Tout salarié intéressé à remplir le poste peut poser sa candidature en inscrivant son nom sur l'affichage prévu à la disposition 11.01 ci-haut et dans le délai prévu ci-haut.

L'Employeur convient qu'en cas d'absence d'un salarié, sa candidature puisse être transmise par l'intermédiaire d'un membre du comité de grief, et ce dans les délais prévus ci-haut.

11.03

Attribution des postes

L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

a) L'Employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté à moins qu'il ne remplisse les exigences normales du poste.

b) Le salarié choisi a droit à une période d'essai d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables. Durant ladite période, le salarié ou l'Employeur peut décider de le retourner ou de retourner lui-même à son ancien poste.

11.04

Assignations temporaires

a) Si un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de quatre (4) semaines

consécutives, l'Employeur offre ledit travail, par ordre d'ancienneté, au salarié remplissant les exigences normales de la tâche et étant dans le même département. Le salarié prend alors le taux horaire de la fonction où il travaille. Pour les fins d'application du présent paragraphe les départements sont les suivants:

- Commandes
- Réception
- Livraison
- Entretien

b) Pour une assignation temporaire d'une durée inférieure à celle prévue au paragraphe a) ci-haut, si l'Employeur assigne un salarié d'une fonction à une autre (par ex.: un salarié dans la fonction emballage est assigné pour un travail dans la fonction manutention), l'Employeur demande par ordre d'ancienneté au salarié de ladite fonction. Si le ou les salariés de ladite fonction refusent, le salarié de ladite fonction possédant le moins d'ancienneté et remplissant les exigences normales de la tâche doit accepter l'assignation temporaire.

En autant que possible et sujet à l'efficacité des opérations, le choix du ou des salariés à être assigné se fait dans une fonction où il y a moins de travail.

c) Un salarié assigné temporairement à une fonction dont le taux horaire est supérieur au sien reçoit le taux supérieur pour le temps que dure l'assignation si cette dernière est d'une durée de deux (2) heures consécutives dans une journée.

d) Un salarié assigné temporairement à une fonction dont le taux horaire est inférieur au sien conserve son taux horaire.

e) Lorsque l'Employeur a assigné un salarié temporairement à un poste et qu'il réassigne ledit salarié à un autre poste alors qu'il reste du travail à affectuer sur l'assignation,

nation première, l'Employeur ne peut assigner un autre salarié à la première assignation, sauf si le salarié assigné en un premier temps est de retour à son poste.

11.05 Mise à pied

Dans les cas de mise à pied, l'Employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la fonction où doit s'effectuer la mise à pied.

11.06 a) Un salarié régulier ainsi mis à pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans une fonction dont le taux de salaire est égal ou inférieur à la sienne, en autant qu'il remplisse les exigences normales de la tâche.

b) Le salarié régulier ainsi déplacé peut utiliser la même procédure que celle prévue au paragraphe a) ci-haut.

c) Le salarié régulier qui déplace un autre salarié en vertu des paragraphes a) et b) qui, précédents, prend le salaire de la fonction du salarié qu'il déplace.

11.07 Rappel au travail

a) Lorsqu'il y a lieu de rappeler des employés au travail, ils sont rappelés par ordre d'ancienneté à moins que les salariés dont l'ancienneté est supérieure ne puissent remplir les exigences normales de la tâche.

b) L'avis de rappel est donné par lettre recommandée, à la dernière adresse connue de l'employé qui a la responsabilité d'aviser l'Employeur par écrit de tout changement d'adresse, ou l'avis de rappel est donné par téléphone en présence d'un (1) membre du comité exécutif. Si il n'y a aucune réponse par téléphone, l'Employeur procède par lettre recommandée. L'Employeur fournira en même temps au Syndicat une copie de chaque lettre recommandée qu'il fait parvenir à l'employé pour le

rapeler au travail.

11.08 Lorsque les salariés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté sont mis à pied, l'Employeur donne à ces salariés

devant être mis à pied un avis de dix (10) jours. La présente disposition ne s'applique pas si la mise à pied résulte de cas de force majeure.

11.09 Le syndiqué chauffeur sera dorénavant considéré comme indépendant du syndiqué de l'entrepôt pour ce qui a trait au promotion, transfer, mise à pied et rappel au travail. Les syndiqués chauffeur ne pourront à partir de maintenant faire valoir leur ancienneté pour obtenir un poste existant et éventuel au sein de l'entrepôt.

ARTICLE 12CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

12.01 Dans l'éventualité de tout changement substantiel dû à une modification technique ou technologique sur le travail des membres de l'unité de négociation, l'Employeur doit tout mettre en œuvre pour permettre aux salariés affectés de s'adapter auxdits changements ou d'être réaffectés sur des postes équivalents ou, à défaut de postes équivalents disponibles, sur d'autres postes, et cela sans perte de droits ou de bénéfices.

12.02 S'il y a une fermeture totale ou partielle de l'usine, les salariés qui sont mis à pied, suite à ladite fermeture totale ou partielle, recevront, à l'échéance de la période de rappel au travail applicable et s'ils n'ont pas alors été rappelés au travail sur un poste régulier, une indemnité de licenciement équivalent à:

Moins d'un an de service continu:	une (1) semaine
D'un an à cinq ans de service continu:	deux (2) semaines
De cinq à dix ans de service continu:	quatre (4) semaines
Dix ans et plus de service continu:	huit (8) semaines

12.03 L'Employeur avisera le Syndicat aussitôt que possible de tout changement envisagé au sens de l'article 12.01 qui précède.

ARTICLE 13SECURITE ET SANTE

13.01

Principe général

L'Employeur doit prendre les moyens pour assurer la santé et la sécurité des salariés en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail. Le Syndicat et les salariés doivent collaborer pour assurer leur santé et leur sécurité en tout temps sur les lieux de travail.

13.02

Un salarié n'est pas tenu de s'exposer à des risques graves et disproportionnels dans l'accomplissement de ses fonctions.

13.03

Comité de sécurité-santé

Dans le but de promouvoir des habitudes de travail sécuritaires ainsi que la recherche et le maintien de bonnes conditions de sécurité et de santé au travail, un comité de sécurité-santé est constitué et est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Chaque partie choisit ses propres représentants.

13.04

Fonction du comité

Le comité de sécurité utilise, comme guide, les normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec. Il peut être appelé, le cas échéant, à formuler des recommandations à l'Employeur.

13.05

Réunion du comité

a) Le comité de sécurité se réunit mensuellement (exemple le 1er vendredi de chaque mois). Chaque partie peut aussi convoquer le comité si la situation l'exige.

b)

Chaque réunion ou travaux effectués par le

comité est suivi d'un procès-verbal qui peut être complété en alternance par les parties.

c) Les réunions se font durant les heures de travail et sans perte de salaire régulier pour les employés concernés.

13.06 Rapport d'accident

A l'intérieur de l'entrepôt, les parties conviennent que dans les quarante-huit (48) heures ouvrables qui suivent un accident de travail compensable et/ou impliquant des dommages matériels importants, deux (2) membres du comité (un (1) délégué du Syndicat et un (1) délégué de l'Employeur) conduiront une enquête sur ledit accident. Ils prépareront dans les meilleurs délais, un rapport écrit à l'intention des membres du comité en y indiquant les circonstances et les causes de l'accident ainsi que les mesures correctives suggérées.

13.07 Inspection gouvernementale

Lorsqu'un inspecteur en matière de sécurité et de santé du gouvernement effectue une visite chez l'Employeur, ce dernier avise un membre syndical du comité de sécurité à cet effet. L'inspecteur, s'il le désire, peut être accompagné d'un (1) membre syndical et d'un (1) membre patronal du comité de sécurité.

13.08 Toilettes

a) Les conditions existantes concernant les toilettes, lavabos et salle à manger des salariés sont maintenues.

b) L'Employeur convient de prendre les dispositions nécessaires pour que les employés qui ont besoin d'aller aux toilettes puissent le faire le plus tôt possible.

13.09 Camion

ARTICLE 14

Le salarié-chauffeur fait un rapport écrit au responsable sur les défauts de son véhicule, lequel doit effectuer les vérifications qui s'imposent et, s'il y a lieu, faire les réparations nécessaires.

14.02

Le salarié-chauffeur doit effectuer les vérifications de son véhicule et faire les réparations nécessaires.

14.03

Le salarié-chauffeur doit effectuer les vérifications de son véhicule et faire les réparations nécessaires.

14.04

Le salarié-chauffeur doit effectuer les vérifications de son véhicule et faire les réparations nécessaires.

Le salarié-chauffeur doit effectuer les vérifications de son véhicule et faire les réparations nécessaires.

ARTICLE 14ACCIDENT DE TRAVAIL, PREMIERS SOIN
ET COMPENSATION

14.01

Premier soins

La Compagnie doit être pourvue d'une trousse de premiers soins convenablement équipée pour traiter les blessures mineures qui peuvent se produire au travail.

14.02

Transport en cas d'accident de travail

Dans les cas d'accident de travail, l'Employeur s'engage à donner dans la mesure du possible les premiers soins aux blessés, à les faire transporter, s'il y a lieu, et à les faire accompagner à ses frais à l'hôpital.

14.03

Compensation

Si un salarié, victime d'un accident de travail, doit, le jour de l'accident, se rendre dans une clinique ou à l'hôpital pour y être traité et qu'il lui est ordonné de ne pas reprendre de travail ce jour-là, il est quant même payé pour le reste de la journée. Pour bénéficier de la présente disposition, l'employé doit fournir, si l'Employeur le demande, une preuve écrite de l'ordre de ne pas reprendre le travail.

14.04

Salarié handicapé

Un salarié qui suite à un accident de travail, demeure handicapé lorsqu'il revient régulièrement au travail, sera affecté au poste régulier qu'il détenait au moment de son accident, à moins qu'il ne soit plus en mesure d'accomplir les exigences normales dudit poste. Dans un tel cas, le salarié se verra offrir un poste disponible et vacant sur lequel il peut accomplir les exigences normales de la tâche.

A défaut, tenant compte de son ancienneté, il se verra offrir le poste de tout salarié ayant moins d'ancienneté

et sur lequel il peut accomplir les exigences normales de la tâche.

Lors de son retour, ledit salarié handicapé devra fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement le travail.

ARTICLE 15SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

15.01

a) Durée du travail

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures de travail par jour.

b) Horaire de travaili) salariés-chauffeurs

7h30 à 16h00 avec une demie-heure (1/2h) non payée pour le repas;

ii) salariées de l'entrepôt

8h00 à 16h45 avec trois quarts d'heure (3/4h) non payés pour le repas;

Les cédules des heures de travail ci-haut ainsi que celle d'un employé peuvent être modifiées après entente entre les parties.

15.02

Les heures de travail sont successives à l'exception de la période de repas.

15.03

Semaine garantie

A moins de circonstances hors du contrôle de l'Employeur, tout salarié régulier ayant complété un (1) an de service, a droit pour chaque semaine où il est au travail le lundi, à une rémunération équivalant à la durée de sa semaine régulière de travail payée à son taux régulier de salaire.

Toutefois, si un salarié ne peut, pour une raison quelconque se rendre au travail ou s'absente de son travail dans ladite semaine pour quelque raison que ce soit, ses heures d'absence sont déduites de cette garantie.

ARTICLE 16PERIODE DE REPOS

16.01 Une période de repos permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de sa période de travail et quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail est accordée au salarié sans retenue de salaire. Cette période de repos est cédulée par l'Employeur.

16.02 Un salarié qui travaille plus de deux (2) heures en temps supplémentaire suite à sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes prises vers le milieu de la période de temps supplémentaire.

ARTICLE 17TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01

Définition

Tout travail effectué en sus ou en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail, est considéré comme du temps supplémentaire.

17.02

Rémunération

a) Tout travail exécuté par un salarié en dehors ou en surplus de sa journée régulière, est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50%).

b) Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux régulier du salaire majoré de cinquante pour cent (50%).

c) Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cent pour cent (100%).

d) Tout travail exécuté pendant l'un des jours de fêtes chômées et payées prévus à l'article 18.01 de la présente convention est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cent pour cent (100%).

17.03

Répartition

Le temps supplémentaire est volontaire et est offert, par ordre d'ancienneté, aux salariés présents au travail, du département où doit s'effectuer le temps supplémentaire, à moins que le salarié ne remplisse pas les exigences de la tâche.

Pour les fins d'application de la présente clause les départements sont les suivants:

- Commandes;
- Réception;
- Livraison;
- Entretien.

17.04

Appel d'urgence

Tout employé qui, après avoir quitté son

travail, est rappelé en dehors et en discontinuité des heures régulières, devra recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%), sauf dans le cas d'un rappel d'urgence lors d'un jour férié ou d'un dimanche où le taux sera majoré de cent pour cent (100%).

17.05 Un contremaître ou toute autre personne désignée par l'Employeur doit attendre le retour de tous les chauffeurs à l'entrepôt.

17.06 La compensation du temps supplémentaire peut être prise en temps ou en argent au choix et au moment convenu avec l'Employeur.

ARTICLE 18FETES CHOMEES ET PAYEES

18.01

Enumération

Il est convenu que pour tous les salariés réguliers les jours de fêtes suivants sont considérés comme des jours de fêtes chômées et payées. Les salariées reçoivent pour chacun de ces jours de congé, le salaire régulier qu'ils auraient normalement gagné s'ils avaient été appelés à travailler.

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Noël
- Lendemain de Noël
- Le Vendredi Saint
- La Fête Nationale (24 juin)
- Confédération (1er juillet)
- Fête de Dollard (Fête de la Reine)
- Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- La veille de Noël
- La veille de Jour de l'An.

Pendant la durée de la présente convention collective, tout changement quant aux dates des congés payés que pourrait prévoir tout décret et/ou loi applicable à la présente convention ne doit pas avoir pour conséquence d'augmenter et/ou changer le nombre des congés payés prévus à la présente convention collective, sauf si ce changement prévu par tout décret et/ou loi applicable à la présente convention collective est établi comme étant d'ordre public.

Dans une telle éventualité, il y a entente entre le Syndicat et l'Employeur pour interchanger les congés prévus au présent article aux congés prévus comme étant d'ordre public. En aucun cas, les congés prévus par loi et/ou décret n'augmentent le nombre de congés prévus aux présentes sauf et

seulement dans le cas où le nombre des congés prévus par loi et/ou décret constitue un minimum qui est supérieur au nombre de congés prévus au présent article.

18.02 Condition d'obtention

Un salarié est éligible au paiement des jours de fêtes chômées et payées à la condition qu'il soit un salarié régulier et qu'il ait travaillé la journée complète de travail qui précède et la journée complète de travail qui suit une fête chômée et payée, sauf dans les cas suivants:

a) Si le salarié a obtenu la permission de s'absenter de l'Employeur;

b) Si le salarié est absent pour un motif valable dont la preuve lui incombe;

c) Si le salarié est absent à cause de maladie ou accident dont la preuve lui incombe et que ladite absence en maladie ou accident intervienne dans les dix (10) jours ouvrables précédant la fête chômée et payée; dans ce cas, si le salarié reçoit quelques sommes d'argent le jour chômé et payé de la Commission d'assurance-chômage, de la Commission sur la santé et sécurité, d'une compagnie d'assurance ou de quelque autre organisme, l'Employeur paie la différence entre ce que le salarié a reçu et ce qu'il a droit en vertu des présentes.

d) Si le salarié est mis à pied dans les dix (10) jours ouvrables précédant ou suivant le congé.

18.03 Fête reportée

Les jours de fêtes chômées et payées mentionnés à l'article 18.01 et qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, sont reportés le jour désigné par proclamation des autorités compétentes ou, à défaut, le vendredi précédant s'il s'agit d'un samedi et le lundi suivant s'il s'agit d'un dimanche à moins d'entente écrite à l'effet contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

18.04 Travail les jours de fêtes

Tout travail exécuté pendant l'un des jours de fêtes chômées et payées précitées est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré selon les taux prévus à la clause de temps supplémentaire des présentes.

ARTICLE 19VACANCES

19.01 Le droit aux vacances s'établit au 1er mai de chaque année. L'Employeur convient d'accorder les vacances payées à chaque salarié qui au 1er mai de l'année en cours possède le temps de service requis. Ces vacances seront allouées selon ce qui suit:

a) Les salariés qui ont moins d'un (1) an de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à un (1) jour de vacances par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours rémunérés au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné;

b) Les salariés ayant entre un (1) an et quatre (4) ans de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à deux (2) semaines de vacances rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné dans les douze (12) mois précédant cette date;

c) Les salariés ayant entre cinq (5) ans et huit (8) ans de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à trois (3) semaines de vacances rémunérées au taux de six pour cent (6%) du salaire brut gagné dans les douze (12) mois précédant cette date;

d) Les salariés ayant entre neuf (9) ans et vingt (20) ans de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à quatre (4) semaines de vacances rémunérées au taux de huit pour cente (8%) du salaire brut gagné dans les douze (12) mois précédant cette date.

e) Les salariés ayant vingt (20) ans ou plus de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à cinq (5) semaines de vacances rémunérées au taux de dix pour cent (10%) du salaire brut gagné dans les douze (12) mois précédant cette date.

19.02 Période de vacances

a) Les salariés peuvent prendre leurs vacances dans les douze (12) mois suivant le 1er mai de l'année en cours. Cependant, il est loisible à tout salarié d'exiger de prendre ses vacances entre le 1er juin et le 1er septembre de l'année en cours.

b) Un salarié ne pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives à moins d'entente à l'effet contraire.

c) En dehors de la période prévue au par. a) ci-haut (en dehors de la période du 1er juin au 1er sept.), un salarié peut prendre ses semaines de vacances consécutivement après entente avec l'Employeur, qui ne peut refuser de façon déraisonnable.

19.03 Choix des dates de vacances

a) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque classification;

b) Les salariés font connaître leur préférence quant aux dates de leurs vacances entre le 15 mars et le 15 avril et une liste définitive des dates de vacances ainsi établie est affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours;

c) Après cette date, un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié; il ne peut non plus changer sa date sauf après entente avec l'Employeur;

d) Les dates de vacances sont allouées compte tenu du choix des salariés tel que prévu au paragraphe a) ci-haut mais sous réserve des besoins des opérations.

19.04 Vacances reportées

A moins d'entente contraire entre les parties, aucun salarié n'aura le droit de reporter ses vacances annuelles en tout ou en partie.

19.05

Jours férié et vacances annuelles

Si un jour de fête considéré comme devant être chômé et payé selon les termes des présentes survient au cours de la période de vacances d'un salarié, ce dernier peut prendre immédiatement au début ou à la fin de ses vacances toute journée additionnelle qui lui revient après entente avec son contremaître ou son remplaçant. A défaut, il pourra, soit être payé pour la journée de la fête, soit la reporter à une date ultérieure, après entente avec son contremaître ou son remplaçant.

19.06

Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il a droit aux bénéfices des jours de congés annuels qu'il a accumulés pendant l'année de référence ainsi que pendant l'année en cours, mais qu'il n'a pas pris jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées ci-haut au présent article. En cas de décès, ces bénéfices sont versés aux héritiers légaux.

ARTICLE 20 **CONGES SOCIAUX**

20.01 Tout salarié a droit à un permis d'absence dans les cas suivants:

a) Cinq (5) jours ouvrables consécutifs lors du décès de son conjoint ou de son enfant, le premier de ces jours étant le jour du décès;

b) Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, le premier de ces jours étant le jour du décès; une quatrième journée est ajoutée, le cas échéant, pour les funérailles; étant entendu cependant que l'Employeur paie au maximum trois (3) jours;

c) Deux (2) jours consécutifs lors du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur, le dernier de ces jours étant le jour des funérailles;

d) Lors de la naissance de son enfant, deux (2) jours soit le jour de la naissance et un jour à être pris dans les quinze (15) jours de la date de la naissance de l'enfant;

e) Dans les cas de décès prévus aux paragraphes a) et b) ci-haut, si les funérailles ont lieu à plus de deux cent soixante quinze kilomètre (275km) de la résidence du salarié, une journée additionnelle est accordée au salarié sans perte de salaire régulier;

f) Par ailleurs, dans le cas du décès du conjoint, de l'enfant, du père ou de la mère du salarié, si les funérailles ont lieu à plus de deux milles kilomètres (2000km) de la résidence du salarié, ce dernier bénéficie en plus des congés prévus au paragraphe a) ci-haut, d'une (1) semaine additionnelle, ladite semaine étant sans solde.

g) Dans tous les cas de décès, le salarié doit assister aux funérailles pour bénéficier des congés prévus au présent article.

20.02 Le salarié est payé pour les jours de congés

prévus ci-haut s'il devait être au travail, n'eut été l'événement, ce ou ces jours-là.

20.03 Avis

a) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son contremaître ou en son absence le service du personnel, avant son départ.

b) Pour tout congé ci-haut mentionné, l'Employeur peut exiger qu'on lui fournisse une preuve de l'événement, ainsi que du lieu des funérailles.

20.04 Seuls les salariés réguliers ont droit aux congés prévus ci-haut.

ARTICLE 21CONGES PERSONNELS AUTORISES

21.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un permis d'absence sans solde à tout salarié qui en fait la demande. L'Employeur s'engage à prendre en considération les raisons invoquées par le salarié.

21.02 . Déménagement

Tout salarié a droit, une fois par année, à un (1) jour de congé sans solde, le jour de son déménagement, pourvu qu'il en prévienne son contremaître au moins trente (3) jours à l'avance. Ledit congé sans solde est octroyé sous réserve des besoins des opérations.

21.03 Service de juré et témoin

a) Lorsqu'un salarié est appelé à servir ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales et cela par paiement hebdomadaire. Il est entendu que le salarié doit fournir des preuves de ce qu'il a reçu comme juré.

b) Lorsqu'un salarié est assigné par la compagnie comme témoin, il reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

21.04 Congé de maternité

a) Conditions générales

Une salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

i) Elle doit aviser l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date à laquelle elle prend son congé; ce délai n'est pas nécessaire si son état l'exige sur présentation

d'un certificat médical.

ii) La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

b) Arrêt du travail

i) La salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa

grossesse, ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant, mais elle doit par ailleurs quitter obligatoirement à compter du début du neuvième (9e) mois de sa grossesse.

ii) En tout temps à partir du septième (7e) mois de sa grossesse, l'Employeur se réserve le droit de faire examiner la salariée enceinte ou d'obtenir un certificat médical de son médecin traitant s'il considère que l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

c) Retour au travail

La salariée doit revenir au travail dans les trois (3) mois qui suivent la date de l'accouchement ou dans les six (6) mois de la date de son départ si c'est plus avantageux pour elle, sauf si elle présente à l'Employeur un certificat médical de son médecin traitant lui recommandant de prolonger son congé ou si elle se prévaut du congé personnel pour s'occuper de son enfant, prévu au paragraphe d) ci-dessous.

d) Congé personnel relié à l'accouchement

A la suite de son accouchement et à la condition d'en faire la demande par écrit à l'intérieur de la période prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire, peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. La salariée peut revenir au

travail en tout temps à l'intérieur de cette période; cependant, elle devra aviser l'Employeur de son intention et de la date prévue pour son retour, au moins trois (3) semaines à l'avance.

e) Retour sur le poste

A son retour au travail, à la suite de son congé maternité ou de son congé personnel relié à l'accouchement, la salariée reprend le travail sur son poste habituel et, s'il y a lieu, son retour entraînera le déplacement du plus jeune salarié dans son service ou dans sa classification.

Si la salariée ne revient pas dans les délais prévus aux présentes, elle perd son ancienneté sauf si elle n'est pas revenue pour cause de maladie personnelle ou pour son enfant nouveau né.

21.05 Congé sans solde

1. Un salarié peut, pour des motifs sérieux, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période d'au plus trois (3) mois pendant la durée de la présente convention. Toute demande doit énoncer clairement la durée et les raisons la motivant. Ce permis ne pourra être refusé sans motif raisonnable dont la preuve incombent à l'Employeur.

2. Cependant un salarié par département peut bénéficier simultanément de la présente clause et cela pour une durée maximum de 3 mois.

3. Le salarié devra formuler sa demande par écrit au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée.

4. Si l'Employeur accorde un congé sans solde, il en avisera immédiatement par écrit le salarié concerné et le Syndicat.

5. A son retour au travail, le salarié reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ à moins que

préalablement, il y ait entente contraire entre les parties.

ARTICLE 27

6. Moyennant un avis de deux (2) semaines, le salarié peut revenir au travail avant la date prévue de son retour.

7. Durant un congé sans solde autorisé, l'ancienneté s'accumule mais le salarié n'a pas droit à des vacances durant ce congé.

ARTICLE 22ASSURANCE COLLECTIVE

22.01 Les parties conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur et d'améliorer la couverture dudit plan telle que prévue à l'annexe "D".

22.02 - Tous les salariés assujettis à la présente convention devront adhérer au plan d'assurance-groupe, dès qu'ils auront complété trois (3) mois de service.

22.03 Les primes dudit plan d'assurance sont payables à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50%) par les salariés.

ARTICLE 23VETEMENTS DE TRAVAIL

23.01

Uniformes

a) L'Employeur fournit les uniformes aux chauffeurs tel que convenu.

b) Les nouveaux uniformes demeurent la propriété de l'Employeur en tout temps.

c) Les chauffeurs de camions sont entièrement responsables du nettoyage et de l'entretien des uniformes, chemises, cravates et casquettes. L'Employeur s'engage à nettoyer le manteau d'hiver 2 fois au maximum par hiver.

d) Il est entendu que les uniformes complets devront être remis en bonne condition (usage normal) lors de la cessation d'emploi du chauffeur.

y23.02

Au plus tard le 1er novembre de chaque année, pour les salariés qui chargent les camions durant l'hiver, l'Employeur met à leur disposition des vestons d'hiver.

23.03

Au 1er janvier, si nécessaire, pour les salariés d'entrepôt qui le demandent, deux (2) couvre-tout sont remis à ces derniers par l'Employeur. Ces salariés s'engagent à porter lesdits couvre-tout et à en assumer l'entretien.

Les salariés doivent remettre lesdits couvre-tout en bonne condition (usage normal) lors de la cessation d'emploi.

ARTICLE 24SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

24.01 Les classifications et les échelles de salaire apparaissent à l'annexe "A" des présentes.

24.02 Nouveaux postes

Les taux applicables aux nouveaux postes créés ou aux postes existants qui sont substantiellement transformés pendant la durée de la présente convention sont déterminés par l'Employeur après consultation avec le Syndicat en tenant compte des emplois existants de nature similaire.

A défaut d'entente dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la consultation, l'Employeur instaure le taux horaire de son choix. Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de grief et d'arbitrage. Dans ces cas, en autant que possible, il est entendu que le président du conseil d'arbitrage est un ingénieur industriel.

24.03 Versement du salaire

a) Tous les employés sont payés le jeudi après-midi. Si le jeudi est un jour férié, les employés sont alors payés le jour ouvrable précédent.

b) Au cas de maladie ou accident de travail, la paie, s'il y a lieu, est expédiée au domicile du salarié par courrier recommandé.

c) Tout salarié qui est congédié ou qui quitte son emploi reçoit son salaire et ses articles personnels s'il y a lieu, dans la première semaine qui suit son départ.

24.04 Talon de chèque

Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque employé:

- a) le nom
- b) la date de période de paie

- ARTICLE 23
- c) le nombre d'heures travaillées
 - d) le montant brut de la paie
 - 25.01 e) les détails des déductions
 - calendrier, f) le montant net de la paie
 - services sociaux, g) le taux de salaire horaire

24.05 Montant forfaitaire

L'Employeur convient de verser un montant forfaitaire de (\$425.60) quatre cents vingt-cinq dollars et soixante cents à tous les employés syndiqués, sans distinction de la classe et du salaire de chacun, à titre de rétroactivité pour la période du 1er septembre 1985 au 6 décembre 1985.

ARTICLE 25CONGE DE MALADIE

25.01 a) A compter du début de chaque année de calendrier, tout salarié régulier ayant douze (12) mois de service continu bénéficie de jours-maladie à raison d'un maximum de sept (7) jours par année.

b) Les salariés ayant moins de douze (12) mois mais ayant terminé la période d'essai ont droit à 0.583 journée de congé-maladie pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence d'un maximum de sept (7) jours.

25.02 Ce bénéfice s'applique au salarié absent du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

25.03 Si le salarié n'utilise pas le maximum de jours de maladie ci-haut mentionnés au cours de chaque année de calendrier, la portion non utilisée de ces jours de maladie accumulés lui sera payée le ou avant le 15 décembre de la même année.

25.04 Il est entendu que l'Employeur peut demander preuve de maladie.

25.05 Dans le cas d'un accident de travail reconnu par la C.S.S.T., l'Employeur avance le salaire de salarié ayant subi ledit accident, dans les deux (2) semaines qui suivent l'accident, pour lesdites deux (2) semaines. Il est entendu que le salarié doit signer tout document nécessaire afin que l'Employeur soit remboursé par la C.S.S.T.

ARTICLE 26DROITS ACQUIS

26.01 L'Employeur maintient la pratique passée concernant le stationnement et la demi-heure (1/2) payés lorsque le salarié effectue, en discontinuité de ses heures régulières de travail, quatre (4) heures en temps supplémentaire.

ARTICLE 27GREVE OU CONTRE-GREVE

27.01 Il n'y aura pas de grève ou de contre-grève pendant la durée de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 28

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

28.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

Inclusivement

28.02

précédente... que le droit de... dispositions de...

Montréal, le 27...

Signature et titre...
Signature et titre...

[Faint handwritten signatures and lines]

ARTICLE 29DUREE DE LA CONVENTION

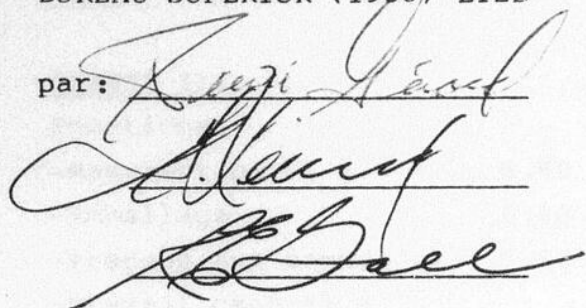
29.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 août 1988 inclusivement.

29.02 Les conditions de travail prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock out soit exercé selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 4ième jour de décembre 1985.

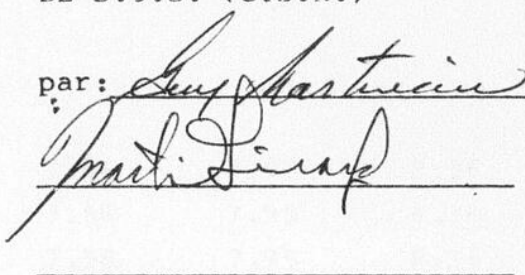
PAPETERIE ET FOURNITURES DE
BUREAU SUPERIOR (1980) LTEE

par:



SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE S.O.S. (C.S.N.)

par:



ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS, FONCTIONS
ET ECHELLE MINIMALE DES SALAIRES (HORAIRE)

	1/3/85	1/09/85	1/9/86	1/9/87
<u>CLASSE I</u>				
Fonctions:				
- Chauffeur	7.80	8.56	8.95	9.36
<u>CLASSE II</u>				
Fonctions:				
-Chauffeur de lift - Manutentionnaire -	7.30	8.06	8.45	8.86
Vérification - réception				
-Vérificateur	7.30	8.06	8.45	8.86
-Départ des commandes	7.30	8.06	8.45	8.86
<u>CLASSE III</u>				
Fonctions:				
-Manutention	6.80	7.56	7.95	8.36
-Emballage	6.80	7.56	7.95	8.36
-Préposé aux commandes	6.80	7.56	7.95	8.36
-Travail général - nettoyage	6.80	7.56	7.95	8.36
(Manutention- emballage - préposé aux commandes)				

NOTE:

Le nouveau salarié est embauché à un taux horaire de \$6.00.

Il reçoit par la suite une augmentation de \$0.20 à tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'il ait rejoint le taux de sa fonction.

ANNEXE "B"SALARIES A TEMPS PARTIEL

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que, pour les besoins de l'entreprise, il est nécessaire occasionnellement d'embaucher des salariés à temps partiel. Ces derniers sont embauchés à l'occasion d'un surcroît de travail ou pour remplacer un salarié régulier absent de son travail.

1. a) L'ancienneté du salarié à temps partiel se calcule en jours travaillés; de plus, il est convenu que chaque heure travaillée en temps supplémentaire sera calculée comme une heure et demie (1h1/2) pour le calcul de l'ancienneté;

b) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié à temps partiel a complété trois cent soixante (360) heures travaillées chez l'Employeur;

c) Pendant cette période de probation, le salarié à temps partiel peut être congédié sans recours à la procédure de grief et sans droit de retour. En aucun cas, il ne peut contester un déplacement de main-d'oeuvre;

d) Ce droit d'ancienneté est utilisé dans les cas suivants entre les salariés à temps partiel seulement:

- i) dans les cas de mise à pied;
- ii) dans les cas de disponibilité de travail à temps partiel;
- iii) dans le cas d'une ouverture d'un poste vacant régulier, le salarié à temps partiel pouvant alors postuler selon les dispositions de la convention collective;
- iv) dans la distribution du temps supplémentaire parmi les salariés à temps partiel présents au travail

e) Le droit d'ancienneté se perd dans les cas prévus à l'article 10.04 de la convention collective.

2. Les articles suivants de la convention collective s'appliquent aux salariés à temps partiel:

Article 1	Article 13
Article 2	Article 14
Article 3	Article 16
Article 4	Article 23
Article 5	Article 27
Article 8	Article 28
Article 9	Article 29

3. Les heures de travail des salariés à temps partiel se situent dans l'encadrement des heures régulières de travail. Par ailleurs, si les salariés réguliers ne sont pas disponibles en temps supplémentaire, le salarié à temps partiel ne reçoit aucune rémunération à taux supplémentaire sauf pour les heures effectuées dans une même journée de travail et plus de huit (8) heures effectivement travaillées.

4. Si un salarié à temps partiel postule et obtient un poste régulier, il demeure soumis à une période de probation comme n'importe quel autre employé et après on lui crédite son ancienneté comme salarié à temps partiel en lui ajoutant les trente (30) jours de sa période de probation.

5. Taux horaire du salarié à temps partiel
On applique l'Annexe "A"

6. Si un salarié à temps partiel travaille quarante (40) heures par semaine pendant trois (3) mois consécutifs, il change de statut et est considéré comme salarié régulier.

7. Au 31 décembre de l'année, le salarié à temps partiel a droit à une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant les douze (12) mois précédant pour chacun des congés intervenus pendant qu'il était au service de l'Employeur durant cette

période. Ce paiement tient lieu à toutes fins que de droit à ce que le salarié à temps partiel aurait droit pour le paiement des congés statutaires prévus à l'article 18 des présentes.

ARTICLE 18	
ARTICLE 19	
ARTICLE 20	
ARTICLE 21	
ARTICLE 22	
ARTICLE 23	
ARTICLE 24	
ARTICLE 25	
ARTICLE 26	
ARTICLE 27	
ARTICLE 28	
ARTICLE 29	
ARTICLE 30	
ARTICLE 31	
ARTICLE 32	
ARTICLE 33	
ARTICLE 34	
ARTICLE 35	
ARTICLE 36	
ARTICLE 37	
ARTICLE 38	
ARTICLE 39	
ARTICLE 40	
ARTICLE 41	
ARTICLE 42	
ARTICLE 43	
ARTICLE 44	
ARTICLE 45	
ARTICLE 46	
ARTICLE 47	
ARTICLE 48	
ARTICLE 49	
ARTICLE 50	
ARTICLE 51	
ARTICLE 52	
ARTICLE 53	
ARTICLE 54	
ARTICLE 55	
ARTICLE 56	
ARTICLE 57	
ARTICLE 58	
ARTICLE 59	
ARTICLE 60	
ARTICLE 61	
ARTICLE 62	
ARTICLE 63	
ARTICLE 64	
ARTICLE 65	
ARTICLE 66	
ARTICLE 67	
ARTICLE 68	
ARTICLE 69	
ARTICLE 70	
ARTICLE 71	
ARTICLE 72	
ARTICLE 73	
ARTICLE 74	
ARTICLE 75	
ARTICLE 76	
ARTICLE 77	
ARTICLE 78	
ARTICLE 79	
ARTICLE 80	
ARTICLE 81	
ARTICLE 82	
ARTICLE 83	
ARTICLE 84	
ARTICLE 85	
ARTICLE 86	
ARTICLE 87	
ARTICLE 88	
ARTICLE 89	
ARTICLE 90	
ARTICLE 91	
ARTICLE 92	
ARTICLE 93	
ARTICLE 94	
ARTICLE 95	
ARTICLE 96	
ARTICLE 97	
ARTICLE 98	
ARTICLE 99	
ARTICLE 100	

ANNEXE "C"LISTE D'ANCIENNETE

ARCHAMBEAULT, Bernard	12/08/72
DERASPE, Nicole	19/03/76
GAGNE, Nicole	20/09/76
TREMBLAY P., Lise	05/01/77
MASSON, Raymond	04/07/77
PROVENCHER, Doris	30/08/78
LORD, Maureen	30/04/79
CASTONGUAY, Marcel	14/05/79
ELEMENT, Robert	16/03/81
BASTIEN, Espérandieu	06/04/81
RICHARD, Hélène	06/04/81
LAFORTE, Sylvain	15/09/81
TREMBLAY, Daniel	16/06/82
GIRARD, Martin	27/08/84
MARTINEAU, Guy	09/10/84
CHOUINARD, Martin	16/10/84
GOSELIN, Line	03/12/84
GIROUX, Rollande	03/06/85
ROBITAILLE, Marcel	19/08/85
THERRIEN, Daniel	10/09/85

ANNEXE "D"ASSURANCE COLLECTIVE

1. Les parties conviennent d'un plan d'assurance-groupe selon les modalités ci-après déterminées.
2. Tous les salariés assujettis à la présente convention devront adhérer au plan d'assurance-groupe, dès qu'ils auront complété trois (3) mois de service.
3. Le plan d'assurance-groupe comportera les principaux bénéfices suivants:
 - a) Assurance-vie Une (1) fois le salaire annuel brut.
 - b) Assurance pour mort accidentelle, double indemnité, Mutilation, maximum Une (1) fois le salaire annuel brut.
 - c) Assurance-vie pour conjoint d'un salarié Trois mille (3000\$) dollars
 - d) Assurance-vie pour les enfants d'un salarié 48 heures et plus Mille (1000\$) dollars
 - e) Assurance-maladie et frais divers:

Un médical majeur avec un déductible annuel de mars à mars de 25\$ par famille. Ce médical majeur inclut les frais paramédicaux: voir détails ci-dessous:

L'assurance rembourse quatre-vingt pour cent (80%) des frais admissibles, après avoir atteint le déductible.

N.B. Soins paramédicaux

Les frais encourus pour traitements donnés par un chiropraticien, un ostéopathe, un naturopathe ou un podiatre, jusqu'à

concurrence de 10\$ par traitement, maximum vingt-cinq (25) visites par année. Les examens aux rayons-X faits par un chiropraticien, jusqu'à concurrence de 25\$ par année.

f) Allocations hebdomadaires

Payables: première journée en cas d'accident;
huitième journée en cas de maladie
(maximum quinze (15) semaines);

Allocations payables: soixante-six et deux tiers (66 2/3%) pour cent du salaire brut de l'employé, jusqu'au maximum assurable prévu par la Loi de l'Assurance-chômage.

4. Les primes dudit plan d'assurance sont payables à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50%) par les salariés.

5. L'Employeur doit fournir à la cie d'assurance La Croix Bleue une liste des augmentations des salaires du personnel assujetti à la présente convention pour fins d'ajustement des primes d'assurance.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: PAPERIE ET FOURNITURES DE BUREAU
SUPERIOR (1980) LTEE

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE S.O.S.
(C.S.N.)

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Concernant les salariés chauffeurs

L'Employeur, pour la durée de la présente convention collective, s'engage à conserver un bassin de cinq (5) salariés chauffeurs et de maintenir le volume actuellement effectué par des sous-contractants, pourvu que l'Employeur puisse fournir les outils et équipements nécessaires et que le personnel soit disponible et qualifié pour accomplir le travail.

Advenant une réduction d'ouvrage, l'Employeur se départit des sous-contractants avant de procéder à la mise à pied des cinq (5) salariés chauffeurs.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 4^{ième} jour de décembre 1985.

PAPERIE ET FOURNITURES DE
BUREAU SUPERIOR (1980) LTEE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE S.O.S. (C.S.N.)

par: 

par: 

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: PAPERIE ET FOURNITURES DE
BUREAU SUPERIOR.(1980) LTEE

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
S.O.S. (C.S.N.)

Les parties conviennent que l'Employeur s'engage à installer des coupe froids à la réception.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 4ième jour de décembre 1985.

PAPERIE ET FOURNITURES DE BUREAU
SUPERIOR (1980) LTEE

par: 

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE S.O.S. (C.S.N.)

par: 

18984-01



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 12 065

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 **05870-1**

Objet	<input 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	M-18984-01
Date	Signature 85-12-04	Reception 85-12-06	Durée	Du 85-12-04	Au 88-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 18

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs de S.O.S. (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Papeterie et Fournitures de Bureau supérieur (1980) Ltée 10200 Parkway Montréal, Québec H1J 1R2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération -du Commerce Inc. Att: Jean Paul Lavesque 1601 Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>6114(8)</u> Affiliation <u>1</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

1. Le dépôt ne respecte pas les exigences de l'article 72 du Code du travail.

2. Le dépôt ne respecte pas les exigences de l'article 72 du Code du travail.

3. Le dépôt ne respecte pas les exigences de l'article 72 du Code du travail.

4. Le dépôt ne respecte pas les exigences de l'article 72 du Code du travail.

5. Le dépôt ne respecte pas les exigences de l'article 72 du Code du travail.

6. Le dépôt ne respecte pas les exigences de l'article 72 du Code du travail.

7. Le dépôt ne respecte pas les exigences de l'article 72 du Code du travail.

8. Le dépôt ne respecte pas les exigences de l'article 72 du Code du travail.

9. Le dépôt ne respecte pas les exigences de l'article 72 du Code du travail.

10. Le dépôt ne respecte pas les exigences de l'article 72 du Code du travail.

11. Le dépôt ne respecte pas les exigences de l'article 72 du Code du travail.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms	85-12-12

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

003 (094)

RECHERCHE

5141 01 01

15 05

18984-01

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

Entre

PAPETERIE ET FOURNITURES DE BUREAU
SUPERIOR (1980) LTEE

Ci-Après appele "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE S.O.S. (C.S.N.)

Ci-Après appele "LE SYNDICAT"

Le 4 décembre 1985

3141	01	01
------	----	----

85 JET - 6 15 05

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ARTICLE 1BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés, de stipuler certains droits des parties et d'établir des conditions de travail et de salaire à observer, de faciliter le règlement des griefs pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 2 - DISPOSITONS PRELIMINAIRES

2.01 Règles d'interprétation

a) Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la présente convention, mais seulement de ladite clause ou partie de clause qui sera alors considérée comme non existante.

b) Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des employés ou du Syndicat, en vertu de toute loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

c) En tout temps pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier l'un ou l'autre des articles de cette convention par entente mutuelle écrite. Toutefois, toute modification à la présente convention devra se faire en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du travail du Québec.

d) Aux fins de la présente convention collective, l'usage du genre masculin inclut le genre féminin, sauf tel qu'expressément prévu aux présentes.

2.02 Non discrimination

Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque salarié que ce soit, pour quelque raison que ce soit.

2.03 Les communications entre l'Employeur et les salariés sont en français.

ARTICLE 3 - JURIDICTION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 Champ d'application

La présente convention collective couvre les salariés visés par le certificat d'accréditation tel qu'émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec.

3.02 Agent négociateur

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des employés couverts par la présente convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail.

3.03 Ententes particulières

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

3.04 Travail des contremaîtres

Les contremaîtres n'effectuent pas du travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation sauf en cas d'urgence, pour fins d'entraînement, d'enseignement ou de formation, de dépannage ou lorsqu'un salarié est absent de son travail. Pour les fins de la présente clause, le mot "dépannage" signifie l'aide nécessaire en cas de surplus de travail ou en cas de besoin d'aide physique.

3.05 Sous contrat

L'Employeur n'octroie pas à sous contrat du travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation si cet octroi est la cause directe de mise à pied des membres de l'unité de négociation, ou empêche le rappel au travail d'un salarié sur la liste de rappel, ou est la cause directe de réduction des heures normales de travail des salariés.

3.06 Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel, que ces derniers soient en période d'essai ou que la période d'essai soit terminée, sauf ce que prévu en annexe "B" des présentes.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'administrer ses affaires et de diriger son personnel.

4.02 Un salarié qui se croit lésé de par l'application du présent article peut soumettre son grief selon la procédure de grief prévue aux présentes.

ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL

5.01 Adhésion des salariés au Syndicat

Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.

5.02 Cotisation syndicales

a) L'Employeur retient hebdomadairement sur la paye de chaque salarié, un montant équivalent aux cotisations telles que fixées par règlement du Syndicat.

b) Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant et du mode de déduction des cotisations telles que fixées par règlement du Syndicat ainsi que tout changement subséquent. L'Employeur convient d'effectuer ces déductions et d'en remettre mensuellement la somme totale au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois suivant la perception. Chaque remise est accompagnée d'un état détaillé mentionnant les noms des salariés, les salaires gagnés et les montants retenus à titre de cotisations.

c) De plus, l'Employeur convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôts (T-4 et TP-4) de chaque salarié, le montant cumulatif total de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

5.03 Informations supplémentaires

Deux (2) fois par année, soit au cours des mois de mars et septembre, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des salariés couverts par la présente convention en y

incluant le nom, le prénom, l'adresse et le numéro de téléphone, le taux de salaire et la classification s'il y a lieu ainsi que la date d'embauchage de chacun.

5.04 Exclusion du Syndicat

Sous réserve des exceptions prévues à l'article 63 du Code du travail du Québec et nonobstant les dispositions de l'article 5.01, l'Employeur ne sera pas tenu de suspendre ou de congédier un salarié en raison de son expulsion du Syndicat ou du refus du Syndicat d'accepter sa demande d'adhésion et de l'admettre comme membre. Toutefois, l'Employeur et le salarié devront se conformer aux dispositions de l'article 5.02 qui précède.

ARTICLE 6 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

6.01 Affichage

L'Employeur fournira au Syndicat un tableau situé près de l'horloge-poinçon des salariées et qui servira exclusivement à l'affichage des documents ou avis du Syndicat.

Le Syndicat a le droit d'afficher sur ce tableau, tout avis ou document de nature syndicale, pourvu que ces avis ou documents soient signés ou autorisés par un officier responsable du Syndicat et qu'ils n'aient pas pour but ou comme résultat de nuire à la marche normale des opérations de l'Employeur.

6.02 Négociations et arbitrage

Un maximum de deux (2) délégués ou officiers du Syndicat peuvent, après avoir préalablement avisé par écrit l'Employeur, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire régulier, pour participer, avec l'Employeur, à toute séance de négociations relativement au renouvellement de la convention collective. Par ailleurs, durant la durée de la présente convention, un (1) officier du Syndicat ainsi que un (1) membre du comité de grief du Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister à toute séance d'arbitrage tenue entre les parties.

6.03 Permis d'absence

a) Un maximum de deux (2) employés à la fois, mais pas de même secteur de travail, sauf si autorisé par l'Employeur, peuvent obtenir un ou des permis d'absence sans solde pour assister à des congrès syndicaux ou autres activités syndicales du même genre et le total de ces congés sans solde octroyés à

cette fin ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables par année pour l'ensemble des employés libérés.

Après épuisement des vingt (20) jours précités, si les permis d'absence supplémentaires étaient nécessaires, ils seront pris après entente avec l'Employeur.

Le Syndicat, règle générale, fait sa demande au moins dix (10) jours ouvrable avant le début du permis d'absence désiré. Après sa période d'absence, le salarié réintègre le service de l'Employeur et toutes les dispositions de la convention s'appliquent dès son retour au travail.

b) Par ailleurs, l'Employeur accepte pendant la durée de la présente convention, qu'au plus un (1) employé puisse être libéré de son travail, sans solde, pour une période maximale de un (1) an, lorsque tel employé est appelé à remplir une charge électorale ou à occuper une fonction à plein temps à la demande du Syndicat ou de l'un ou de l'autre des organismes auxquels le Syndicat est affilié. Lors du retour dudit salarié, ce dernier revient à son ancien poste ou à défaut, à un poste équivalent. Pour une telle libération, le Syndicat doit aviser l'Employeur du nom du salarié visé au moins quinze (15) jours à l'avance.

6.04

Comité de grief

Pour les fins d'application de la présente convention collective, plus particulièrement concernant les griefs et les arbitrages, l'Employeur reconnaît un comité de grief composé de deux (2) membres du Syndicat.

Un (1) membre du comité de grief peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, pour faire l'étude et l'enquête d'un grief ou lorsqu'il doit rencontrer l'Employeur

pour tenter de résoudre tout grief. Il doit au préalable obtenir l'autorisation de son contremaître, ladite autorisation n'étant pas refusée de façon déraisonnable. Lorsque le membre du comité de grief s'absente tel que prévu au présent paragraphe et qu'il rencontre le plaignant signataire du grief, ledit plaignant ne subit pas de perte de salaire régulier pour le temps que dure cette rencontre. De même lorsque le membre du comité de grief s'absente tel que prévu au présent paragraphe et qu'il rencontre des témoins nécessaires à l'enquête du grief, lesdits témoins ne subissent pas de perte de salaire régulier pour le temps que dure cette rencontre. Il est entendu cependant que le membre du comité de grief rencontre les témoins individuellement.

Le comité de grief peut se faire accompagner du plaignant lors d'une rencontre avec l'Employeur concernant son grief.

Il est toutefois entendu entre les parties que les dispositions qui précèdent s'appliquent à la condition que la marche normale des opérations de la Compagnie ne soit pas perturbée.

6.05 Tout salarié, convoqué par l'Employeur sur un sujet ayant trait à la convention collective, peut être accompagné s'il le désire d'un (1) membre du comité de grief. L'Employeur doit informer le salarié qu ce dernier peut être accompagné d'un (1) membre du comité de grief, s'il le désire.

6.06 Conseiller syndical

Dans ses relations avec l'Employeur, le Syndicat a le droit d'être assisté par un conseiller syndical de l'extérieur qui pourra participer à toute rencontre avec l'Employeur relative à l'application ou au renouvellement de la convention collective.

6.07 Lorsque, pour les fins d'application de la présente convention collective, le Syndicat a besoin d'un local pour rencontrer l'un ou l'autre de ses membres, l'Employeur met, sur demande, un local à sa disposition pour le temps nécessaire.

Par ailleurs, l'Employeur fournit au Syndicat un classeur muni d'une serrure.

ARTICLE 7 REPRESENTATION ET COMITES

7.01 Comité exécutif

L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat, un comité exécutif composé des membres choisis parmi les salariés. Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur des noms des salariés et de tout changement subséquent. Il est entendu que cette disposition ne concerne que la reconnaissance des membres du comité exécutif et n'engage pas l'Employeur à rencontrer ledit comité en aucun temps.

7.02 Comité de relations ouvrières

Les parties conviennent de créer un comité de relations ouvrières composé de deux (2) membres du comité exécutif du Syndicat et de deux (2) membres de la direction. Ce comité se réunira au moins une (1) fois par mois. Sans affecter de quelque façon que ce soit la procédure de grief et ses délais, le but d'un tel comité est de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre les parties et de favoriser, le cas échéant, une meilleure compréhension des problèmes qui peuvent survenir durant l'application de la présente convention. Ces réunions auront lieu pendant les heures normales de travail et les membres du comité exécutif du Syndicat appelés à y participer seront rémunérés à leur taux horaire régulier par les heures correspondant à leurs heures régulières de travail.

7.03 Comité de santé et sécurité

Dans le but de promouvoir la recherche et le maintien de bonnes conditions de sécurité et de santé au travail, les parties conviennent de former un comité de sécurité-santé. La composition, le mandat ainsi que les procédures de fonctionne-

ment de ce comité sont définis à l'article 13 de la présente convention.

ARTICLE 8PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE8.01 Principe et définition

a) C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

b) Constituera un grief au sens de la présente convention, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

8.02 Procédure préliminaire

Les parties conviennent que tout salarié qui se croit lésé d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, et accompagné d'un (1) représentant syndical du comité de relations ouvrières s'il le désire, discuter de son cas avec son contremaître. S'il n'y a pas discussion ou pas d'entente, la procédure suivante s'applique.

8.03 Première étape:

Le salarié accompagné d'un (1) représentant syndical du comité de relations ouvrières s'il le désire, doit soumettre son grief par écrit à son contremaître dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'aocurrence ou la connaissance des faits donnant lieu au grief. Le contremaître rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

8.04 Deuxième étape

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les délais prévus ci-haut ou si le salarié désire en

appeler, le grief doit être soumis par écrit au directeur de l'entrepôt ou à un représentant autorisé dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Le directeur de l'entrepôt rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

8.05 Le Syndicat pour lui-même ou dans le cas d'un grief de nature collective, peut signer et soumettre un grief directement à la deuxième (2ième) étape de la procédure de grief. Dans un tel cas il doit le faire dans les dix (10) jours ouvrables suivants l'occurrence ou la connaissance des faits donnant lieu au grief et la décision écrite du directeur de l'entrepôt ou du représentant autorisé doit lui être rendu dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Il est entendu que cette disposition ne permet pas un grief d'interprétation.

8.06 Si le directeur de l'entrepôt ou un représentant autorisé n'a pas donné sa réponse dans les délais prescrits à la disposition précédente ou si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse du directeur de l'entrepôt, le grief peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec dans les trente et un (31) jours de calendrier suivants.

8.07 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

Dans le cas de griefs portés à l'arbitrage à la suite d'une mesure disciplinaire et sous réserve de l'application des dispositions prévues à la présente convention, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur;
- b) maintenir ou réintégrer un salarié dans tous ses droits et avec pleine compensation;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié injustement traité a droit plus l'intérêt à taux légal.

8.08 Audition et sentence arbitrale

- a) L'arbitre s'entend avec les représentants des parties pour fixer le jour, l'heure et le lieu des séances;
- b) Après avoir entendu la preuve et les représentations des parties, l'arbitre rend sa décision et la communique simultanément aux deux parties dans les plus brefs délais, mais au plus tard, dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de l'audition, à défaut de quoi, l'arbitre perd automatiquement sa compétence sur l'avis de l'une ou l'autre des parties. Sa décision doit comprendre l'action à être prise et la date à laquelle cette dernière doit prendre effet;
- c) La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause.

8.09 Frais d'arbitrage

Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés en parts égales entre les parties.

8.10 Dispositions générales

- a) Contenu du grief

En autant que possible, la nature du grief, la correction ou réclamation demandée et les clauses de la convention qui sont sensées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté à la première étape, sa nature ne pourra être changée. Cependant, une erreur technique dans la formulation du grief n'en affecte pas la validité;

b) Règlement d'un grief

Toutes les ententes agréées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires pour l'Employeur, le Syndicat et les salariés impliqués.

c) Délais

Les délais limites spécifiés au présent article peuvent être modifiés par une entente écrite des deux parties.

ARTICLE 9MESURES DISCIPLINAIRES

9.01

Principe

Il est entendu que l'Employeur peut donner des avis verbaux en présence d'un (1) membre du comité de grief. L'Employeur se servira d'un (1) avertissement écrit pour avertir un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avertissement est donné au salarié et une autre est remise à un membre du comité de grief du Syndicat. Un (1) salarié régulier ne sera pas congédié ou suspendu sans qu'il y ait eu au moins trois (3) avertissements écrits tel que prévu ci-haut, sauf dans le cas de causes graves. De plus, l'Employeur accepte de sanctionner les salariés de façon équitable selon la gravité et la fréquence des offenses commises.

9.01.1

L'Employeur convient de ne pas imposer de suspension ou de congédiement sans avoir au préalable donné l'occasion au salarié de se justifier en présence d'un représentant du Syndicat à moins que le salarié en manifeste l'intention contraire à l'Employeur.

9.02

Recours du salarié

Tout salarié régulier réprimandé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives ou sans cause juste, soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

9.03

Délais de péremption

Aucune mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois ou dans les cas de retard datant plus de six (6) mois, ne pourra être invoquée contre un salarié pour les fins de l'arbitrage.

9.04

Dossier de l'employé

Un salarié peut, après en avoir demandé l'autorisation à son contremaître, consulter son dossier disciplinaire sur les heures normales de travail.

9.05 Fardeau de la preuve

Dans le cas d'arbitrage découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur accepte le fardeau de la preuve.

9.06 Dans les cas de mesure disciplinaire, l'Employeur remet au salarié visé un avis écrit contenant les raisons circonstanciées de la mesure disciplinaire. Cependant, la suffisance ou l'insuffisance des raisons invoquées dans ledit avis écrit ne peut constituer une cause de nullité dudit avis.

Advenant arbitrage, seules les raisons mentionnées à l'avis écrit ainsi que le dossier antérieur du salarié pourront être invoqués.

ARTICLE 10ANCIENNETE10.01 Définition

L'ancienneté signifie et comprend la durée totale du service d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage.

10.02 Principe général:Reconnaissance de l'ancienneté

Dans les cas de promotion, mise à pied ou rappel au travail, l'ancienneté est le facteur déterminant en autant que le salarié remplisse les exigences normales de la tâche.

10.03 Acquisition de l'ancienneté

Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés. La période d'essai terminée, l'ancienneté devient rétroactive à la date d'embauchage. Pendant leur période d'essai, les salariés jouissent de tous les droits et privilèges prévus aux présentes sauf dans les cas de promotion, mouvement de main-d'oeuvre ou congédiement. Dans ces cas, il n'y aura aucun recours à la procédure de grief.

10.04 Perte de l'ancienneté

Un employé perd son ancienneté et son emploi ainsi que les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée ou par téléphone en présence d'un membre du Comité exécutif du Syndicat alors qu'il est mis à pied, il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception d'une telle lettre ou dudit téléphone, à

moins que cela ne soit dû à une circonstance qui ne peut dépendre de lui et dont la preuve lui incombe. Si l'Employeur procède par appel téléphonique et qu'il n'y a aucune réponse, l'Employeur procède alors par lettre recommandée.

d) s'il est mis à pied pur une période excédant dix-huit (18) mois;

e) s'il s'absente de son travail pendant trois (3) jours consécutifs sans permission de son Employeur, à moins que cela ne soit dû à des motifs sérieux dont la preuve lui incombe.

f) s'il ne revient pas à son travail à la date prévue suite à une absence autorisée d'une durée d'un (1) mois ou plus, par la présente convention, à moins que cela ne soit dû à une circonstance qui ne peut dépendre de lui et dont la preuve lui incombe.

10.05

Absences autorisées

a) Sous réserve de l'application de toute disposition spécifique à cet égard, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service.

b) b) Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité due à un accident non occupationnel attesté par un certificat médical, l'ancienneté acquise à la date du début de l'absence continuera de s'accumuler pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ. Après cette période, l'ancienneté demeure stationnaire jusqu'à la date de son retour au travail. Le salarié qui revient au travail suite à une absence en maladie d'une durée de plus de vingt-quatre (24) mois, ne peut revenir au travail qu'à la condition qu'un poste soit disponible, c'est à dire, sans titulaire ayant terminé sa période d'essai.

c) Dans le cas d'un accident de travail, un salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant les vingt--

quatre (24) mois qui suivent la date de son départ. Après cette période, l'ancienneté acquise demeure stationnaire jusqu'à la date de son retour au travail.

10.06 Transfert en dehors de l'unité de négociation

Les salariés qui acceptent un transfert en dehors de l'unité de négociation et qui reviennent à ladite unité dans une période de six (6) mois, reviennent dans ladite unité avec tous les droits et privilèges qu'ils avaient lors de leur départ, et sans perte d'ancienneté. Si le salarié revient dans l'unité de négociation après la période de six (6) mois, il revient comme un nouvel employé.

ARTICLE 11PROMOTION, TRANSFERT, MISE A PIED
ET RAPPEL AU TRAVAIL.

11.01

Affichage

Lorsqu'un poste est créé ou devient vacant d'une façon permanente et que l'Employeur entend le combler, un avis à cet effet doit être affiché à un endroit prévu par l'Employeur (près de l'horloge-poinçon) en indiquant la nature du poste, sa localisation et les exigences normales de la tâche. La durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables.

11.02

Candidature

Tout salarié intéressé à remplir le poste peut poser sa candidature en inscrivant son nom sur l'affichage prévu à la disposition 11.01 ci-haut et dans le délai prévu ci-haut.

L'Employeur convient qu'en cas d'absence d'un salarié, sa candidature puisse être transmise par l'intermédiaire d'un membre du comité de grief, et ce dans les délais prévus ci-haut.

11.03

Attribution des postes

L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

a) L'Employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté à moins qu'il ne remplisse les exigences normales du poste.

b) Le salarié choisi a droit à une période d'essai d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables. Durant ladite période, le salarié ou l'Employeur peut décider de le retourner ou de retourner lui-même à son ancien poste.

11.04

Assignations temporaires

a) Si un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de quatre (4) semaines

consécutives, l'Employeur offre ledit travail, par ordre d'ancienneté, au salarié remplissant les exigences normales de la tâche et étant dans le même département. Le salarié prend alors le taux horaire de la fonction où il travaille. Pour les fins d'application du présent paragraphe les départements sont les suivants:

- Commandes
- Réception
- Livraison
- Entretien

b) Pour une assignation temporaire d'une durée inférieure à celle prévue au paragraphe a) ci-haut, si l'Employeur assigne un salarié d'une fonction à une autre (par ex.: un salarié dans la fonction emballage est assigné pour un travail dans la fonction manutention), l'Employeur demande par ordre d'ancienneté au salarié de ladite fonction. Si le ou les salariés de ladite fonction refusent, le salarié de ladite fonction possédant le moins d'ancienneté et remplissant les exigences normales de la tâche doit accepter l'assignation temporaire.

En autant que possible et sujet à l'efficacité des opérations, le choix du ou des salariés à être assigné se fait dans une fonction où il y a moins de travail.

c) Un salarié assigné temporairement à une fonction dont le taux horaire est supérieur au sien reçoit le taux supérieur pour le temps que dure l'assignation si cette dernière est d'une durée de deux (2) heures consécutives dans une journée.

d) Un salarié assigné temporairement à une fonction dont le taux horaire est inférieur au sien conserve son taux horaire.

e) Lorsque l'Employeur a assigné un salarié temporairement à un poste et qu'il réassigne ledit salarié à un autre poste alors qu'il reste du travail à affectuer sur l'assignation

nation première, l'Employeur ne peut assigner un autre salarié à la première assignation, sauf si le salarié assigné en un premier temps est de retour à son poste.

11.05 Mise à pied

Dans les cas de mise à pied, l'Employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la fonction où doit s'effectuer la mise à pied.

11.06 a) Un salarié régulier ainsi mis à pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans une fonction dont le taux de salaire est égal ou inférieur à la sienne, en autant qu'il remplisse les exigences normales de la tâche.

b) Le salarié régulier ainsi déplacé peut utiliser la même procédure que celle prévue au paragraphe a) ci-haut.

c) Le salarié régulier qui déplace un autre salarié en vertu des paragraphes a) et b) qui, précédent prend le salaire de la fonction du salarié qu'il déplace.

11.07 Rappel au travail

a) Lorsqu'il y a lieu de rappeler des employés au travail, ils sont rappelés par ordre d'ancienneté à moins que les salariés dont l'ancienneté est supérieure ne puissent remplir les exigences normales de la tâche.

b) L'avis de rappel est donné par lettre recommandée, à la dernière adresse connue de l'employé qui a la responsabilité d'aviser l'Employeur par écrit de tout changement d'adresse, ou l'avis de rappel est donné par téléphone en présence d'un (1) membre du comité exécutif. Si il n'y a aucune réponse par téléphone, l'Employeur procède par lettre recommandée. L'Employeur fournira en même temps au Syndicat une copie de chaque lettre recommandée qu'il fait parvenir à l'employé pour le

rapeler au travail.

11.08 Lorsque les salariés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté sont mis à pied, l'Employeur donne à ces salariés

devant être mis à pied un avis de dix (10) jours. La présente disposition ne s'applique pas si la mise à pied résulte de cas de force majeure.

11.09 Le syndiqué chauffeur sera dorénavant considéré comme indépendant du syndiqué de l'entrepôt pour ce qui a trait au promotion, transfert, mise à pied et rappel au travail. Les syndiqués chauffeur ne pourront à partir de maintenant faire valoir leur ancienneté pour obtenir un poste existant et éventuel au sein de l'entrepôt.

ARTICLE 12CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

12.01 Dans l'éventualité de tout changement substantiel dû à une modification technique ou technologique sur le travail des membres de l'unité de négociation, l'Employeur doit tout mettre en oeuvre pour permettre aux salariés affectés de s'adapter auxdits changements ou d'être réaffectés sur des postes équivalents ou, à défaut de postes équivalents disponibles, sur d'autres postes, et cela sans perte de droits ou de bénéfices.

12.02 S'il y a une fermeture totale ou partielle de l'usine, les salariés qui sont mis à pied, suite à ladite fermeture totale ou partielle, recevront, à l'échéance de la période de rappel au travail applicable et s'ils n'ont pas alors été rappelés au travail sur un poste régulier, une indemnité de licenciement équivalent à:

Moins d'un an de service continu:	une (1) semaine
D'un an à cinq ans de service continu:	deux (2) semaines
De cinq à dix ans de service continu:	quatre (4) semaines
Dix ans et plus de service continu:	huit (8) semaines

12.03 L'Employeur avisera le Syndicat aussitôt que possible de tout changement envisagé au sens de l'article 12.01 qui précède.

ARTICLE 13SECURITE ET SANTE13.01 Principe général

L'Employeur doit prendre les moyens pour assurer la santé et la sécurité des salariés en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail. Le Syndicat et les salariés doivent collaborer pour assurer leur santé et leur sécurité en tout temps sur les lieux de travail.

13.02 Un salarié n'est pas tenu de s'exposer à des risques graves et disproportionnels dans l'accomplissement de ses fonctions.

13.03 Comité de sécurité-santé

Dans le but de promouvoir des habitudes de travail sécuritaires ainsi que la recherche et le maintien de bonnes conditions de sécurité et de santé au travail, un comité de sécurité-santé est constitué et est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Chaque partie choisit ses propres représentants.

13.04 Fonction du comité

Le comité de sécurité utilise, comme guide, les normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec. Il peut être appelé, le cas échéant, à formuler des recommandations à l'Employeur.

13.05 Réunion du comité

a) Le comité de sécurité se réunit mensuellement (exemple le 1er vendredi de chaque mois). Chaque partie peut aussi convoquer le comité si la situation l'exige.

b) Chaque réunion ou travaux effectués par le

comité est suivi d'un procès-verbal qui peut être complété en alternance par les parties.

c) Les réunions se font durant les heures de travail et sans perte de salaire régulier pour les employés concernés.

13.06 Rapport d'accident

A l'intérieur de l'entrepôt, les parties conviennent que dans les quarante-huit (48) heures ouvrables qui suivent un accident de travail compensable et/ou impliquant des dommages matériels importants, deux (2) membres du comité (un (1) délégué du Syndicat et un (1) délégué de l'Employeur) conduiront une enquête sur ledit accident. Ils prépareront dans les meilleurs délais, un rapport écrit à l'intention des membres du comité en y indiquant les circonstances et les causes de l'accident ainsi que les mesures correctives suggérées.

13.07 Inspection gouvernementale

Lorsqu'un inspecteur en matière de sécurité et de santé du gouvernement effectue une visite chez l'Employeur, ce dernier avise un membre syndical du comité de sécurité à cet effet. L'inspecteur, s'il le désire, peut être accompagné d'un (1) membre syndical et d'un (1) membre patronal du comité de sécurité.

13.08 Toilettes

a) Les conditions existantes concernant les toilettes, lavabos et salle à manger des salariés sont maintenues.

b) L'Employeur convient de prendre les dispositions nécessaires pour que les employés qui ont besoin d'aller aux toilettes puissent le faire le plus tôt possible.

13.09 Camion

Le salarié-chauffeur fait un rapport écrit au responsable sur les déficiences de son véhicule, lequel doit effectuer les vérifications qui s'imposent et, s'il y a lieu, faire les réparations nécessaires.

ARTICLE 14ACCIDENT DE TRAVAIL, PREMIERS SOIN
ET COMPENSATION14.01 Premier soins

La Compagnie doit être pourvue d'une trousse de premiers soins convenablement équipée pour traiter les blessures mineures qui peuvent se produire au travail.

14.02 Transport en cas d'accident de travail

Dans les cas d'accident de travail, l'Employeur s'engage à donner dans la mesure du possible les premiers soins aux blessés, à les faire transporter, s'il y a lieu, et à les faire accompagner à ses frais à l'hôpital.

14.03 Compensation

Si un salarié, victime d'un accident de travail, doit, le jour de l'accident, se rendre dans une clinique ou à l'hôpital pour y être traité et qu'il lui est ordonné de ne pas reprendre de travail ce jour-là, il est quant même payé pour le reste de la journée. Pour bénéficier de la présente disposition, l'employé doit fournir, si l'Employeur le demande, une preuve écrite de l'ordre de ne pas reprendre le travail.

14.04 Salarié handicapé

Un salarié qui suite à un accident de travail, demeure handicapé lorsqu'il revient régulièrement au travail, sera affecté au poste régulier qu'il détenait au moment de son accident, à moins qu'il ne soit plus en mesure d'accomplir les exigences normales dudit poste. Dans un tel cas, le salarié se verra offrir un poste disponible et vacant sur lequel il peut accomplir les exigences normales de la tâche.

A défaut, tenant compte de son ancienneté, il se verra offrir le poste de tout salarié ayant moins d'ancienneté

et sur lequel il peut accomplir les exigences normales de la tâche.

Lors de son retour, ledit salarié handicapé devra fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement le travail.

ARTICLE 15SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL15.01 a) Durée du travail

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures de travail par jour.

b) Horaire de travaili) salariés-chauffeurs

7h30 à 16h00 avec une demie-heure (1/2h) non payée pour le repas;

ii) salariées de l'entrepôt

8h00 à 16h45 avec trois quarts d'heure (3/4h) non payés pour le repas;

Les cédules des heures de travail ci-haut ainsi que celle d'un employé peuvent être modifiées après entente entre les parties.

15.02 Les heures de travail sont successives à l'exception de la période de repas.

15.03 Semaine garantie

A moins de circonstances hors du contrôle de l'Employeur, tout salarié régulier ayant complété un (1) an de service, a droit pour chaque semaine où il est au travail le lundi, à une rémunération équivalant à la durée de sa semaine régulière de travail payée à son taux régulier de salaire.

Toutefois, si un salarié ne peut, pour une raison quelconque se rendre au travail ou s'absente de son travail dans ladite semaine pour quelque raison que ce soit, ses heures d'absence sont déduites de cette garantie.

ARTICLE 16PERIODE DE REPOS

16.01 Une période de repos permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de sa période de travail et quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail est accordée au salarié sans retenue de salaire. Cette période de repos est cédulée par l'Employeur.

16.02 Un salarié qui travaille plus de deux (2) heures en temps supplémentaire suite à sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes prises vers le milieu de la période de temps supplémentaire.

ARTICLE 17TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01

Définition

Tout travail effectué en sus ou en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail, est considéré comme du temps supplémentaire.

17.02

Rémunération

a) Tout travail exécuté par un salarié en dehors ou en surplus de sa journée régulière, est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50%).

b) Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux régulier du salaire majoré de cinquante pour cent (50%).

c) Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cent pour cent (100%).

d) Tout travail exécuté pendant l'un des jours de fêtes chômées et payées prévus à l'article 18.01 de la présente convention est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cent pour cent (100%).

17.03

Répartition

Le temps supplémentaire est volontaire et est offert, par ordre d'ancienneté, aux salariés présents au travail, du département où doit s'effectuer le temps supplémentaire, à moins que le salarié ne remplisse pas les exigences de la tâche.

Pour les fins d'application de la présente clause les départements sont les suivants:

- Commandes;
- Réception;
- Livraison;
- Entretien.

17.04

Appel d'urgence

Tout employé qui, après avoir quitté son

travail, est rappelé en dehors et en discontinuité des heures régulières, devra recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%), sauf dans le cas d'un rappel d'urgence lors d'un jour férié ou d'un dimanche où le taux sera majoré de cent pour cent (100%).

17.05 Un contremaître ou toute autre personne désignée par l'Employeur doit attendre le retour de tous les chauffeurs à l'entrepôt.

17.06 La compensation du temps supplémentaire peut être prise en temps ou en argent au choix et au moment convenu avec l'Employeur.

ARTICLE 18FETES CHOMEES ET PAYEES

18.01

Enumération

Il est convenu que pour tous les salariés réguliers les jours de fêtes suivants sont considérés comme des jours de fêtes chômées et payées. Les salariés reçoivent pour chacun de ces jours de congé, le salaire régulier qu'ils auraient normalement gagné s'ils avaient été appelés à travailler.

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Noël
- Lendemain de Noël
- Le Vendredi Saint
- La Fête Nationale (24 juin)
- Confédération (1er juillet)
- Fête de Dollard (Fête de la Reine)
- Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- La veille de Noël
- La veille de Jour de l'An.

Pendant la durée de la présente convention collective, tout changement quant aux dates des congés payés que pourrait prévoir tout décret et/ou loi applicable à la présente convention ne doit pas avoir pour conséquence d'augmenter et/ou changer le nombre des congés payés prévus à la présente convention collective, sauf si ce changement prévu par tout décret et/ou loi applicable à la présente convention collective est établi comme étant d'ordre public.

Dans une telle éventualité, il y a entente entre le Syndicat et l'Employeur pour interchanger les congés prévus au présent article aux congés prévus comme étant d'ordre public. En aucun cas, les congés prévus par loi et/ou décret n'augmentent le nombre de congés prévus aux présentes sauf et

seulement dans le cas où le nombre des congés prévus par loi et/ou décret constitue un minimum qui est supérieur au nombre de congés prévus au présent article.

18.02 Condition d'obtention

Un salarié est éligible au paiement des jours de fêtes chômées et payées à la condition qu'il soit un salarié régulier et qu'il ait travaillé la journée complète de travail qui précède et la journée complète de travail qui suit une fête chômée et payée, sauf dans les cas suivants:

a) Si le salarié a obtenu la permission de s'absenter de l'Employeur;

b) Si le salarié est absent pour un motif valable dont la preuve lui incombe;

c) Si le salarié est absent à cause de maladie ou accident dont la preuve lui incombe et que ladite absence en maladie ou accident intervienne dans les dix (10) jours ouvrables précédant la fête chômée et payée; dans ce cas, si le salarié reçoit quelques sommes d'argent le jour chômé et payé de la Commission d'assurance-chômage, de la Commission sur la santé et sécurité, d'une compagnie d'assurance ou de quelque autre organisme, l'Employeur paie la différence entre ce que le salarié a reçu et ce qu'il a droit en vertu des présentes.

d) Si le salarié est mis à pied dans les dix (10) jours ouvrables précédant ou suivant le congé.

18.03 Fête reportée

Les jours de fêtes chômées et payées mentionnés à l'article 18.01 et qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, sont reportés le jour désigné par proclamation des autorités compétentes ou, à défaut, le vendredi précédant s'il s'agit d'un samedi et le lundi suivant s'il s'agit d'un dimanche à moins d'entente écrite à l'effet contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

18.04 Travail les jours de fêtes

Tout travail exécuté pendant l'un des jours de fêtes chômées et payées précitées est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré selon les taux prévus à la clause de temps supplémentaire des présentes.

ARTICLE 19VACANCES

19.01 Le droit aux vacances s'établit au 1er mai de chaque année. L'Employeur convient d'accorder les vacances payées à chaque salarié qui au 1er mai de l'année en cours possède le temps de service requis. Ces vacances seront allouées selon ce qui suit:

a) Les salariés qui ont moins d'un (1) an de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à un (1) jour de vacances par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours rémunérés au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné;

b) Les salariés ayant entre un (1) an et quatre (4) ans de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à deux (2) semaines de vacances rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné dans les douze (12) mois précédant cette date;

c) Les salariés ayant entre cinq (5) ans et huit (8) ans de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à trois (3) semaines de vacances rémunérées au taux de six pour cent (6%) du salaire brut gagné dans les douze (12) mois précédant cette date;

d) Les salariés ayant entre neuf (9) ans et vingt (20) ans de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à quatre (4) semaines de vacances rémunérées au taux de huit pour cente (8%) du salaire brut gagné dans les douze (12) mois précédant cette date.

e) Les salariés ayant vingt (20) ans ou plus de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à cinq (5) semaines de vacances rémunérées au taux de dix pour cent (10%) du salaire brut gagné dans les douze (12) mois précédant cette date.

19.02 Période de vacances

a) Les salariés peuvent prendre leurs vacances dans les douze (12) mois suivant le 1er mai de l'année en cours. Cependant, il est loisible à tout salarié d'exiger de prendre ses vacances entre le 1er juin et le 1er septembre de l'année en cours.

b) Un salarié ne pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives à moins d'entente à l'effet contraire.

c) En dehors de la période prévue au par. a) ci-haut (en dehors de la période du 1er juin qu 1er sept.), un salarié peut prendre ses semaines de vacances consécutivement après entente avec l'Employeur, qui ne peut refuser de façon déraisonnable.

19.03 Choix des dates de vacances

a) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque classification;

b) Les salariés font connaître leur préférence quant aux dates de leurs vacances entre le 15 mars et le 15 avril et une liste définitive des dates de vacances ainsi établie est affichée qu plus tard le 30 avril de l'année en cours;

c) Après cette date, un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié; il ne peut non plus changer sa date sauf après entente avec l'Employeur;

d) Les dates de vacances sont allouées compte tenu du choix des salariés tel que prévu au paragraphe a) ci-haut mais sous réserve des besoins des opérations.

19.04 Vacances reportées

A moins d'entente contraire entre les parties, aucun salarié n'aura le droit de reporter ses vacances annuelles en tout ou en partie.

19.05 Jours férié et vacances annuelles

Si un jour de fête considéré comme devant être chômé et payé selon les termes des présentes survient au cours de la période de vacances d'un salarié, ce dernier peut prendre immédiatement au début ou à la fin de ses vacances toute journée additionnelle qui lui revient après entente avec son contremaître ou son remplaçant. A défaut, il pourra, soit être payé pour la journée de la fête, soit la reporter à une date ultérieure, après entente avec son contremaître ou son remplaçant.

19.06 Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il a droit aux bénéfices des jours de congés annuels qu'il a accumulés pendant l'année de référence ainsi que pendant l'année en cours, mais qu'il n'a pas pris jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées ci-haut au présent article. En cas de décès, ces bénéfices sont versés aux héritiers légaux.

ARTICLE 20 CONGES SOCIAUX

20.01 Tout salarié a droit à un permis d'absence dans les cas suivants:

a) Cinq (5) jours ouvrables consécutifs lors du décès de son conjoint ou de son enfant, le premier de ces jours étant le jour du décès;

b) Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, le premier de ces jours étant le jour du décès; une quatrième journée est ajoutée, le cas échéant, pour les funérailles; étant entendu cependant que l'Employeur paie au maximum trois (3) jours;

c) Deux (2) jours consécutifs lors du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur, le dernier de ces jours étant le jour des funérailles;

d) Lors de la naissance de son enfant, deux (2) jours soit le jour de la naissance et un jour à être pris dans les quinze (15) jours de la date de la naissance de l'enfant;

e) Dans les cas de décès prévus aux paragraphes a) et b) ci-haut, si les funérailles ont lieu à plus de deux cent soixante quinze kilomètre (275km) de la résidence du salarié, une journée additionnelle est accordée au salarié sans perte de salaire régulier;

f) Par ailleurs, dans le cas du décès du conjoint, de l'enfant, du père ou de la mère du salarié, si les funérailles ont lieu à plus de deux milles kilomètres (2000km) de la résidence du salarié, ce dernier bénéficie en plus des congés prévus au paragraphe a) ci-haut, d'une (1) semaine additionnelle, ladite semaine étant sans solde.

g) Dans tous les cas de décès, le salarié doit assister aux funérailles pour bénéficier des congés prévus au présent article.

20.02 Le salarié est payé pour les jours de congés

prévus ci-haut s'il devait être au travail, n'eut été l'événement, ce ou ces jours-là.

20.03 Avis

a) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son contremaître ou en son absence le service du personnel, avant son départ.

b) Pour tout congé ci-haut mentionné, l'Employeur peut exiger qu'on lui fournisse une preuve de l'événement, ainsi que du lieu des funérailles.

20.04 Seuls les salariées réguliers ont droit aux congés prévus ci-haut.

ARTICLE 21CONGES PERSONNELS AUTORISES

21.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un permis d'absence sans solde à tout salarié qui en fait la demande. L'Employeur s'engage à prendre en considération les raisons invoquées par le salarié.

21.02 Déménagement

Tout salarié a droit, une fois par année, à un (1) jour de congé sans solde, le jour de son déménagement, pourvu qu'il en prévienne son contremaître au moins trente (3) jours à l'avance. Ledit congé sans solde est octroyé sous réserve des besoins des opérations.

21.03 Service de juré et témoin

a) Lorsqu'un salarié est appelé à servir ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales et cela par paiement hebdomadaire. Il est entendu que le salarié doit fournir des preuves de ce qu'il a reçu comme juré.

b) Lorsqu'un salarié est assigné par la compagnie comme témoin, il reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

21.04 Congé de maternité

a) Conditions générales

Une salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

i) Elle doit aviser l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date à laquelle elle prend son congé; ce délai n'est pas nécessaire si son état l'exige sur présentation

d'un certificat médical.

ii) La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

b) Arrêt du travail

i) La salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa

grossesse, ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant, mais elle doit par ailleurs quitter obligatoirement à compter du début du neuvième (9e) mois de sa grossesse.

ii) En tout temps à partir du septième (7e) mois de sa grossesse, l'Employeur se réserve le droit de faire examiner la salariée enceinte ou d'obtenir un certificat médical de son médecin traitant s'il considère que l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

c) Retour au travail

La salariée doit revenir au travail dans les trois (3) mois qui suivent la date de l'accouchement ou dans les six (6) mois de la date de son départ si c'est plus avantageux pour elle, sauf si elle présente à l'Employeur un certificat médical de son médecin traitant lui recommandant de prolonger son congé ou si elle se prévaut du congé personnel pour s'accuper de son enfant, prévu au paragraphe d) ci-dessous.

d) Congé personnel relié à l'accouchement

A la suite de son accouchement et à la condition d'en faire la demande par écrit à l'intérieur de la période prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire, peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. La salariée peut revenir au

travail en tout temps à l'intérieur de cette période; cependant, elle devra aviser l'Employeur de son intention et de la date prévue pour son retour, au moins trois (3) semaines à l'avance.

e) Retour sur le poste

A son retour au travail, à la suite de son congé maternité ou de son congé personnel relié à l'accouchement, la salariée reprend le travail sur son poste habituel et, s'il y a lieu, son retour entraînera le déplacement du plus jeune salarié dans son service ou dans sa classification.

Si la salariée ne revient pas dans les délais prévus aux présentes, elle perd son ancienneté sauf si elle n'est pas revenue pour cause de maladie personnelle ou pour son enfant nouveau né.

21.05 Congé sans solde

1. Un salarié peut, pour des motifs sérieux, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période d'au plus trois (3) mois pendant la durée de la présente convention. Toute demande doit énoncer clairement la durée et les raisons la motivant. Ce permis ne pourra être refusé sans motif raisonnable dont la preuve incombent à l'Employeur.

2. Cependant un salarié par département peut bénéficier simultanément de la présente clause et cela pour une durée maximum de 3 mois.

3. Le salarié devra formuler sa demande par écrit au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée.

4. Si l'Employeur accorde un congé sans solde, il en avisera immédiatement par écrit le salarié concerné et le Syndicat.

5. A son retour au travail, le salarié reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ à moins que

préalablement, il y ait entente contraire entre les parties.

6. Moyennant un avis de deux (2) semaines, le salarié peut revenir au travail avant la date prévue de son retour.

7. Durant un congé sans solde autorisé, l'ancienneté s'accumule mais le salarié n'a pas droit à des vacances durant ce congé.

ARTICLE 22ASSURANCE COLLECTIVE

22.01 Les parties conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur et d'améliorer la couverture dudit plan telle que prévue à l'annexe "D".

22.02 Tous les salariés assujettis à la présente convention devront adhérer au plan d'assurance-groupe, dès qu'ils auront complété trois (3) mois de service.

22.03 Les primes dudit plan d'assurance sont payables à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50%) par les salariés.

ARTICLE 23VETEMENTS DE TRAVAIL

23.01

Uniformes

a) L'Employeur fournit les uniformes aux chauffeurs tel que convenu.

b) Les nouveaux uniformes demeurent la propriété de l'Employeur en tout temps.

c) Les chauffeurs de camions sont entièrement responsables du nettoyage et de l'entretien des uniformes, chemises, cravates et casquettes. L'Employeur s'engage à nettoyer le manteau d'hiver 2 fois au maximum par hiver.

d) Il est entendu que les uniformes complets devront être remis en bonne condition (usage normal) lors de la cessation d'emploi du chauffeur.

y23.02

Au plus tard le 1er novembre de chaque année, pour les salariés qui chargent les camions durant l'hiver, l'Employeur met à leur disposition des vestons d'hiver.

23.03

Au 1er janvier, si nécessaire, pour les salariés d'entrepôt qui le demandent, deux (2) couvre-tout sont remis à ces derniers par l'Employeur. Ces salariés s'engagent à porter lesdits couvre-tout et à en assumer l'entretien.

Les salariés doivent remettre lesdits couvre-tout en bonne condition (usage normal) lors de la cessation d'emploi.

ARTICLE 24SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

24.01 Les classifications et les échelles de salaire apparaissent à l'annexe "A" des présentes.

24.02 Nouveaux postes

Les taux applicables aux nouveaux postes créés ou aux postes existants qui sont substantiellement transformés pendant la durée de la présente convention sont déterminés par l'Employeur après consultation avec le Syndicat en tenant compte des emplois existants de nature similaire.

A défaut d'entente dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la consultation, l'Employeur instaure le taux horaire de son choix. Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de grief et d'arbitrage. Dans ces cas, en autant que possible, il est entendu que le président du conseil d'arbitrage est un ingénieur industriel.

24.03 Versement du salaire

a) Tous les employés sont payés le jeudi après-midi. Si le jeudi est un jour férié, les employés sont alors payés le jour ouvrable précédant.

b) Au cas de maladie ou accident de travail, la paie, s'il y a lieu, est expédiée au domicile du salarié par courrier recommandé.

c) Tout salarié qui est congédié ou qui quitte son emploi reçoit son salaire et ses articles personnels s'il y a lieu, dans la première semaine qui suit son départ.

24.04 Talon de chèque

Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque employé:

- a) le nom
- b) la date de période de paie

- c) le nombre d'heures travaillées
- d) le montant brut de la paie
- e) les détails des déductions
- f) le montant net de la paie
- g) le taux de salaire horaire

24.05 Montant forfaitaire

L'Employeur convient de verser un montant forfaitaire de (\$425.60) quatre cents vingt-cinq dollars et soixante cents à tous les employés syndiqués, sans distinction de la classe et du salaire de chacun, à titre de rétroactivité pour la période du 1er septembre 1985 au 6 décembre 1985.

ARTICLE 25CONGE DE MALADIE

25.01 a) A compter du début de chaque année de calendrier, tout salarié régulier ayant douze (12) mois de service continu bénéficie de jours-maladie à raison d'un maximum de sept (7) jours par année.

b) Les salariés ayant moins de douze (12) mois mais ayant terminé la période d'essai ont droit à 0.583 journée de congé-maladie pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence d'un maximum de sept (7) jours.

25.02 Ce bénéfice s'applique au salarié absent du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

25.03 Si le salarié n'utilise pas le maximum de jours de maladie ci-haut mentionnés au cours de chaque année de calendrier, la portion non utilisée de ces jours de maladie accumulés lui sera payée le ou avant le 15 décembre de la même année.

25.04 Il est entendu que l'Employeur peut demander preuve de maladie.

25.05 Dans le cas d'un accident de travail reconnu par la C.S.S.T., l'Employeur avance le salaire de salarié ayant subi ledit accident, dans les deux (2) semaines qui suivent l'accident, pour lesdites deux (2) semaines. Il est entendu que le salarié doit signer tout document nécessaire afin que l'Employeur soit remboursé par la C.S.S.T.

ARTICLE 26DROITS ACQUIS

26.01 L'Employeur maintient la pratique passée concernant le stationnement et la demi-heure (1/2) payés lorsque le salarié effectue, en discontinuité de ses heures régulières de travail, quatre (4) heures en temps supplémentaire.

ARTICLE 27GREVE OU CONTRE-GREVE

27.01 Il n'y aura pas de grève ou de contre-grève pendant la durée de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 28ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

28.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 29DUREE DE LA CONVENTION

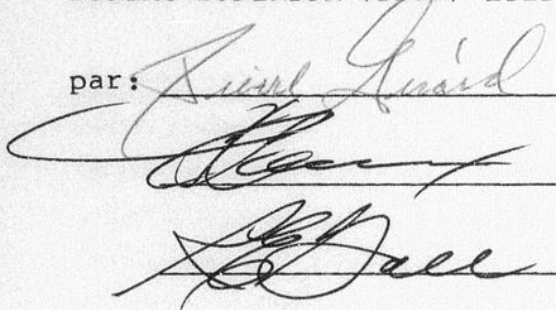
29.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 août 1988 inclusivement.

29.02 Les conditions de travail prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock out soit exercé selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 4ième jour de décembre 1985.

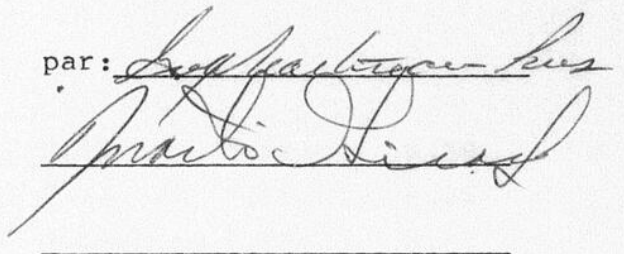
PAPETERIE ET FOURNITURES DE
BUREAU SUPERIOR (1980) LTEE

par:



SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE S.O.S. (C.S.N.)

par:



ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS, FONCTIONS
ET ECHELLE MINIMALE DES SALAIRES (HORAIRE)

	1/3/85	1/09/85	1/9/86	1/9/87
<u>CLASSE I</u>				
Fonctions:				
- Chauffeur	7.80	8.56	8.95	9.36
<u>CLASSE II</u>				
Fonctions:				
-Chauffeur de lift - Manutentionnaire - Vérification - réception	7.30	8.06	8.45	8.86
-Vérificateur	7.30	8.06	8.45	8.86
-Départ des commandes	7.30	8.06	8.45	8.86
<u>CLASSE III</u>				
Fonctions:				
-Manutention	6.80	7.56	7.95	8.36
-Emballage	6.80	7.56	7.95	8.36
-Préposé aux commandes	6.80	7.56	7.95	8.36
-Travail général - nettoyage (Manutention- emballage - préposé aux commandes)	6.80	7.56	7.95	8.36

NOTE:

Le nouveau salarié est embauché à un taux horaire de \$6.00.

Il reçoit par la suite une augmentation de \$0.20 à tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'il ait rejoint le taux de sa fonction.

ANNEXE "B"SALARIES A TEMPS PARTIEL

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que, pour les besoins de l'entreprise, il est nécessaire occasionnellement d'embaucher des salariés à temps partiel. Ces derniers sont embauchés à l'occasion d'un surcroît de travail ou pour remplacer un salarié régulier absent de son travail.

1. a) L'ancienneté du salarié à temps partiel se calcule en jours travaillés; de plus, il est convenu que chaque heure travaillée en temps supplémentaire sera calculée comme une heure et demie (1h1/2) pour le calcul de l'ancienneté;

b) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié à temps partiel a complété trois cent soixante (360) heures travaillées chez l'Employeur;

c) Pendant cette période de probation, le salarié à temps partiel peut être congédié sans recours à la procédure de grief et sans droit de retour. En aucun cas, il ne peut contester un déplacement de main-d'oeuvre;

d) Ce droit d'ancienneté est utilisé dans les cas suivants entre les salariés à temps partiel seulement:

- i) dans les cas de mise à pied;
- ii) dans les cas de disponibilité de travail à temps partiel;
- iii) dans le cas d'une ouverture d'un poste vacant régulier, le salarié à temps partiel pouvant alors postuler selon les dispositions de la convention collective;
- iv) dans la distribution du temps supplémentaire parmi les salariés à temps partiel présents au travail

e) Le droit d'ancienneté se perd dans les cas prévus à l'article 10.04 de la convention collective.

2. Les articles suivants de la convention collective s'appliquent aux salariés à temps partiel:

Article 1	Article 13
Article 2	Article 14
Article 3	Article 16
Article 4	Article 23
Article 5	Article 27
Article 8	Article 28
Article 9	Article 29

3. Les heures de travail des salariés à temps partiel se situent dans l'encadrement des heures régulières de travail. Par ailleurs, si les salariés réguliers ne sont pas disponibles en temps supplémentaire, le salarié à temps partiel ne reçoit aucune rémunération à taux supplémentaire sauf pour les heures effectuées dans une même journée de travail et plus de huit (8) heures effectivement travaillées.

4. Si un salarié à temps partiel postule et obtient un poste régulier, il demeure soumis à une période de probation comme n'importe quel autre employé et après on lui crédite son ancienneté comme salarié à temps partiel en lui ajoutant les trente (30) jours de sa période de probation.

5. Taux horaire du salarié à temps partiel

On applique l'Annexe "A"

6. Si un salarié à temps partiel travaille quarante (40) heures par semaine pendant trois (3) mois consécutifs, il change de statut et est considéré comme salarié régulier.

7. Au 31 décembre de l'année, le salarié à temps partiel a droit à une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant les douze (12) mois précédant pour chacun des congés intervenus pendant qu'il était au service de l'Employeur durant cette

ANNEXE "C"LISTE D'ANCIENNETE

ARCHAMBEAULT, Bernard	12/08/72
DERASPE, Nicole	19/03/76
GAGNE, Nicole	20/09/76
TREMBLAY P., Lise	05/01/77
MASSON, Raymond	04/07/77
PROVENCHER, Doris	30/08/78
LORD, Maureen	30/04/79
CASTONGUAY, Marcel	14/05/79
ELEMENT, Robert	16/03/81
BASTIEN, Espérandieu	06/04/81
RICHARD, Hélène	06/04/81
LAFORTE, Sylvain	15/09/81
TREMBLAY, Daniel	16/06/82
GIRARD, Martin	27/08/84
MARTINEAU, Guy	09/10/84
CHOUINARD, Martin	16/10/84
GOSSELIN, Line	03/12/84
GIROUX, Rollande	03/06/85
ROBITAILLE, Marcel	19/08/85
TERRIEN, Daniel	10/09/85

ANNEXE "D"ASSURANCE COLLECTIVE

1. Les parties conviennent d'un plan d'assurance-groupe selon les modalités ci-après déterminées.
2. Tous les salariés assujettis à la présente convention devront adhérer au plan d'assurance-groupe, dès qu'ils auront complété trois (3) mois de service.
3. Le plan d'assurance-groupe comportera les principaux bénéfices suivants:
 - a) Assurance-vie Une (1) fois le salaire annuel brut.
 - b) Assurance pour mort accidentelle, double indemnité, Mutilation, maximum Une (1) fois le salaire annuel brut.
 - c) Assurance-vie pour conjoint d'un salarié Trois mille (3000\$) dollars
 - d) Assurance-vie pour les enfants d'un salarié 48 heures et plus Mille (1000\$) dollars
 - e) Assurance-maladie et frais divers:

Un médical majeur avec un déductible annuel de mars à mars de 25\$ par famille. Ce médical majeur inclut les frais paramédicaux: voir détails ci-dessous:

L'assurance rembourse quatre-vingt pour cent (80%) des frais admissibles, après avoir atteint le déductible.

N.B. Soins paramédicaux

Les frais encourus pour traitements donnés par un chiropraticien, un ostéopathe, un naturopathe ou un podiatre, jusqu'à

concurrence de 10\$ par traitement, maximum vingt-cinq (25) visites par année. Les examens aux rayons-X faits par un chiropraticien, jusqu'à concurrence de 25\$ par année.

f) Allocations hebdomadaires

Payables: première journée en cas d'accident;
· huitième journée en cas de maladie
(maximum quinze (15) semaines);

Allocations payables: soixante-six et deux tiers (66 2/3%) pour cent du salaire brut de l'employé, jusqu'au maximum assurable prévu par la Loi de l'Assurance-chômage.

4. Les primes dudit plan d'assurance sont payables à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50%) par les salariés.

5. L'Employeur doit fournir à la cie d'assurance La Croix Bleue une liste des augmentations des salaires du personnel assujetti à la présente convention pour fins d'ajustement des primes d'assurance.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: PAPERIE ET FOURNITURES DE BUREAU
SUPERIOR (1980) LTEE

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE S.O.S.
(C.S.N.)

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Concernant les salariés chauffeurs

L'Employeur, pour la durée de la présente convention collective, s'engage à conserver un bassin de cinq (5) salariés chauffeurs et de maintenir le volume actuellement effectué par des sous-contractants, pourvu que l'Employeur puisse fournir les outils et équipements nécessaires et que le personnel soit disponible et qualifié pour accomplir le travail.

Advenant une réduction d'ouvrage, l'Employeur se départit des sous-contractants avant de procéder à la mise à pied des cinq (5) salariés chauffeurs.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 4ième jour de décembre 1985.

PAPERIE ET FOURNITURES DE
BUREAU SUPERIOR (1980) LTEE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE S.O.S. (C.S.N.)

par:

[Signature]
[Signature]
[Signature]

par:

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: PAPERIE ET FOURNITURES DE
BUREAU SUPERIOR.(1980) LTEE

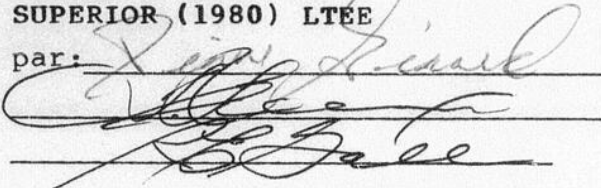
ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
S.O.S. (C.S.N.)

Les parties conviennent que l'Employeur s'engage à installer des coupe froids à la réception.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 4ième jour de décembre 1985.

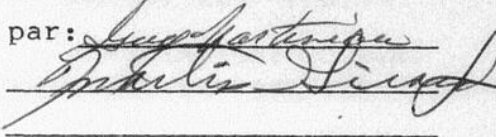
PAPERIE ET FOURNITURES DE BUREAU
SUPERIOR (1980) LTEE

par:



SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE S.O.S. (C.S.N.)

par:





BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:88-01219

DEPOSANT: EMPLOYEUR
ACCREDITATION:M-18984-001

```

*****
*          SIGNATURE DEPOT          **          DU          AU          ** NB          *
* DATE: 87/12/18 88/01/20 ** DUREE:          ** SAL:          *
*          **          *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* PAPERIE ET FOURNITURES DE          ** SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE          *
* BUREAU SUPERIOR (1980) LTEE          ** S.O.S. (CSN)          *
* 10200 BOUL. PARKWAY          **          *
* MONTREAL, P.Q.          **          *
*          H1J 1R2 ** 1601 RUE DELORIMIER          *
*          ** MONTREAL, P.Q.          *
*          **          H2K 4M5          *
*****
*          SUPERIOR - PAPERIE ET FOURNITURE **          MUNICIPALITE: 65260          *
* DE BUREAU (1980) LTEE          **          *
* 10,200 PARKWAY, B. P. 1000          **          ACTIVITE: 6114          *
* MONTREAL, P.Q.          **          *
*          H1K 4R4 **          AFFILIATION: C.S.N.          *
*****

```

REMARQUE

HORAIRE DES CHAUFFEURS

Adette J. Mc Mullen /mc
SIGNATURE

8802-15
DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

M-18984-01

88 01219

SUPERIOR

Papeterie et fournitures de Bureau (1980) Ltée

Le 13 janvier 1988

BUREAU GENERAL DU COMMISSAIRE DU TRAVAIL
2e étage
255 Crémazie est
Montréal, Québec
H2M 1L5

REF: DOSSIER D'ACCREDITATION: M-18984-01

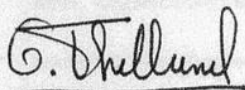
A qui de droit,

Vous trouverez ci-inclus 5 copies d'une modification à la convention collective qui vient d'être signée entre PAPETERIE ET FOURNITURES DE BUREAU SUPERIOR LTEE et le SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE SOS (CSN).

L'original de la convention collective est enregistré sous le dépôt #85-12-065.

Sincèrement,

SUPERIOR LIMITEE



Gilles Thelland
Directeur des Finances & Opérations

/Pièces jointes

GT/et

20 11 88

88 JAN 20 11 47

LETTRE D'ENTENTE

E N T R E:

PAPETERIE ET FOURNITURE DE BUREAU
SUPERIOR (1980) LTEE

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE S.O.S. (C.S.N.)

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Le salaire horaire des chauffeurs passe à \$10,80 l'heure à la date de la signature de cette entente.
2. L'horaire de travail des chauffeurs sera du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de huit (8) heures.
3. Les chauffeurs conviennent que le nombre de clients de base dans une journée sera de quarante - cinq (45) clients de novembre à avril inclusivement et de cinquante (50) clients de mai à octobre inclusivement.
4. Les chauffeurs auront droit pour chaque client fait en surplus du nombre de base journalière à une prime de \$3,00 par client.
5. Aux seules fins du calcul des clients supplémentaires, il est convenu de comptabiliser les clients supplémentaires de la façon suivante:

Lots de:	1 à 6 colis	1 client
	: 7 à 15 colis	2 clients
	: 16 à 30 colis	3 clients
	: 31 à 40 colis	4 clients
	: 41 à 50 colis	5 clients
	: 51 et plus	6 clients

6. L'horaire des chauffeurs sera réparti selon l'ancienneté comme suit:
 - les trois chauffeurs les plus anciens chargeront leur camion le matin à 07:30,
 - les deux autres chauffeurs chargeront à 08:00.
7. Il n'y aura plus de temps supplémentaire à moins d'avoir été expressément autorisé par le directeur d'entrepôt.
8. L'employeur peut faire prendre jusqu'à sept (7) livraisons de son choix par jour.
9. La route du chauffeur sera planifiée par lui, le soir, pour la livraison du lendemain.
10. L'employeur remplacera les uniformes au besoin (usage normal).
11. L'employeur doit fournir un (I) nettoyage par mois au chauffeur, pour son manteau d'hiver (novembre à avril inclus).
12. Le chauffeur doit garder son camion propre.
13. Le chauffeur gardera le camion de l'employeur sept jours par semaine, mais s'en servira seulement pour le transport de sa résidence au travail et vice-versa, l'employeur fournira l'essence.

14. Le chauffeur est considéré comme indépendant des syndiquées de l'entrepot alors si un syndiqué de l'entrepôt devient chauffeur, qu'importe son ancienneté, il est considéré comme dernier sur la liste d'ancienneté des chauffeurs.
15. Cette lettre fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 18
ième jour de décembre 1987.

PAPETERIE ET FOURNITURE DE
BUREAU SUPERIOR (1980) LTEE

par:

Daniel Guindé

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE S.O.S. (C.S.N.)

par:

André Saulnier
Daniel Tardif
