

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23461-02
Date	Signature: 86-05-28 Réception: 86-05-30	Durée	Du: 86-02-28 Au: 87-02-28
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat du Transport Routier	<input type="checkbox"/> Déposant Les Services Joron Chicoutimi Ltée 1315-A, Boul. Saint-Paul Chicoutimi, Qc G7M3 3Y2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Employés de Services Publics Inc. 73, rue Arthur Hamel Sud Chicoutimi, Qc G7H 3M9 Att: M. Jean-Pierre Simard	Région: 02-01 Activité: 5070-07 Affiliation: 06 CSN

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

Mémoire d'entente pour prolonger la convention collective de 12 mois.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Pierre Simard</i>	Date: 86-06-18

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

RECHERCHE

pour le paiement des vacances sera celui prévu à la convention.

4- Advenant le licenciement ou la mise à pied d'un travailleur, l'Employeur convient de lui verser une augmentation de salaire de deux (2%) pour-cent rétroactivement au premier (1^{er}) mars 1986.

N.B.: Toutes les clauses de la convention qui n'ont pas été modifiées par ce document demeurent inchangées.

En foi de quoi les parties ont signé ce 28 jour du mois de mai 1986.

Les Services Joron Chicoutimi Ltée. Synd. du transport routier (CSN)

Georges Joron _____ *Raymond* _____

Jean-Pierre Simard _____

86
MAY 30 14:50
cm

ENTENTE ENTRE:

LES SERVICES JORON CHICOUTIMI LTEE.

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

et

LE SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER (CSN)

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

Les parties conviennent des modalités suivantes:

- 1- La durée de la convention collective est prolongée de un (1) an. Elle se terminera donc le 28 février 1987.
- 2- Le pourcentage du salaire accumulé pour le paiement des vacances annuelles tel que stipulé à l'article 10.03 alinéas d) et f) sera pour l'année 1986 seulement, de 6% au lieu des pourcentages prévus à la convention.
- 3- Nonobstant le paragraphe précédent, advenant le licenciement ou la mise à pied d'un travailleur, le pourcentage du salaire pour le paiement des vacances sera celui prévu à la convention.
- 4- Advenant le licenciement ou la mise à pied d'un travailleur, l'Employeur convient de lui verser une augmentation de salaire de deux (2%) pour-cent rétroactivement au premier (1^o) mars 1986.

N.B.: Toutes les clauses de la convention qui n'ont pas été modifiées par ce document demeurent inchangées.

En foi de quoi les parties ont signé ce 28 jour du mois de mai 1986.

Les Services Joron Chicoutimi Ltée. Synd. du transport routier (CSN)

Georges Robitaille

Raymond Bagny

Josée Poirier Limal

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 09 114

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

05092-2

Objet	<input type="checkbox"/> Nouvelle convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23461-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-03-21	84-04-02		84-03-01	86-02-28	20

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat du Transport Routier 73, rue Arthur Hamel Sud Chicoutimi, Qc G7H 3M9 Att: <u>M. Benoît Maltais</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Les Services Joron Chicoutimi Ltée 1315 A, Boul. Saint-Paul Chicoutimi, Qc G7J 3Y2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>02-01</u> Activité <u>5070 (7)</u> Affiliation <u>CSN (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

Au moment de la signature de la convention collective, le nom de l'employeur a été modifier le 84-05-15, et le nom se lit comme ci-dessus.

Ancien nom: Service Pierre Joron
(1975) Ltée
Q# 9410-04

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
J. Tremblay	84-09-14

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 471 — 643-4970

255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 373-4357

RECHERCHE



'84 AVR -2 13:21

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

SERVICE PIERRE JORON (1975) LIMITEE

Ci-après appelé: L'EMPLOYEUR

ET

LE SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER (CSN)

Ci-après appelé: LE SYNDICAT



CHAPITRE 1.00

1.01 BUT DE LA CONVENTION

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Compagnie et le Syndicat dans les conditions qui assurent la sécurité physique et le bien-être des salariés, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

1.02 DEFINITIONS DES TERMES

Les mots "salariés", partout où ils se rencontrent dans cette convention, signifient un salarié, les salariés ou tout salarié couvert par le certificat d'accréditation.

A) "SALARIE REGULIER"

Un salarié devient régulier s'il a travaillé au moins trente (30) jours ouvrables consécutifs avec un minimum de vingt-quatre (24) heures par semaine.

B) "SALARIE A TEMPS PARTIEL"

Le salarié à temps partiel signifie celui qui travaille occasionnellement ou qui ne rencontre pas les conditions pour devenir un salarié régulier.

C) Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Compagnie convient d'aviser, par écrit, le nouveau salarié de la nature du statut qui lui est accordé et copie de cet avis est transmise au Syndicat simultanément.

D) La Compagnie informe le représentant du Syndicat et les salariés sur les mouvements de main-d'oeuvre dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent chacun de ceux-ci.

Dans la présente convention, les termes suivants auront la signification suivante, concernant les classifications des tâches, mais les devoirs ne seront pas limités à ceux mentionnés ci-bas.

A) CHAUFFEUR LONGUE DISTANCE:

Chauffeur longue distance signifie tout chauffeur qui conduit un tracteur et semi-remorque sur une distance simple de 50 milles et plus.

B) CHAUFFEUR REGIONAL:

Chauffeur régional signifie tout chauffeur qui conduit un tracteur et semi-remorque sur une distance simple de moins de 50 milles.

C) CHAUFFEUR MIXTE:

Chauffeur mixte signifie celui qui conduit à l'intérieur d'une même journée de travail dans les deux (2) classifications suivantes: 1.-chauffeur longue distance; 2.-chauffeur régional.

D) MECANICIEN:

Mécanicien signifie tel employé compétent et capable de monter, remonter, réparer et maintenir en bon ordre la totalité ou toutes les parties de l'équipement qui puissent être requis dans les services où ils sont affectés, sous la surveillance de leur opérateur particulier.

CHAPITRE 1.00 (suite)

1.02 E) CHARGEUR:

Chargeur signifie un employé dont la fonction régulière est d'opérer les machines nécessaires au chargement du SODA ASH.

CHAPITRE 2.00 JURIDICTION

2.01 A) La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise par la Commission des Relations de Travail du Québec.

B) Les salariés de la Compagnie non régis par la présente convention ne feront pas de travail habituellement fait par les salariés couverts par l'unité de négociation.

De plus, l'emploi du pronom masculin dans cette convention, signifie et comprend le pronom féminin partout où le contexte s'y applique.

CHAPITRE 3.00 RECONNAISSANCE ET DROITS SYNDICAUX

3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise par la Commission des Relations de Travail, en matière de conditions d'emploi, de traitements, de conditions de travail, et de l'application de la convention collective.

3.02 REGIME SYNDICAL

A) Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention. Cependant, si le salarié est répudié du Syndicat comme membre, la Compagnie pourra le garder à son emploi.

B) Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit comme condition d'embauchage, et du maintien de son emploi adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

C) Tout salarié doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par la Compagnie sur son traitement, d'une somme équivalente au cotisation syndicale régulière du Syndicat, telles que fixées par règlement dudit Syndicat.

D) Les sommes déduites sont remises au Syndicat au cours de la deuxième (2e) semaine de chaque mois, accompagnés d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur a fait le prélèvement.

E) Pour les fins d'application des dispositions, la Compagnie doit faire signer par le salarié lors de son engagement, de son intégration la formule d'adhésion et de retenue syndicale et en transmettre une copie au Secrétariat du Syndicat.

3.03 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

A) La Compagnie reconnaît que le Syndicat peut nommer dans différentes succursales trois (3) représentants syndicaux par succursales (ces représentants doivent être des salariés réguliers de la Compagnie) pour s'occuper des affaires syndicales touchant la Compagnie.

B) Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur de la succursale, le mandaté de l'Employeur s'engage à le recevoir sur appointement dans ses établissements pour fins de négociations et règlement éventuel de ou des griefs rendus au stage précédant l'arbitrage.

CHAPITRE 3.00 (suite)

3.03 C) Le Syndicat devra aviser la Compagnie, par écrit, du nom des officiers et/ou représentants de même que de tout changement parmi ces personnes, avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître.

D) Les représentants mentionnés au paragraphe A) du présent chapitre dont la présence est nécessaire peuvent après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement à l'occasion de:

- 1) La négociation et la conciliation de la convention collective au niveau local seulement.
- 2) Grievs: L'Agent de grief et le salarié concerné, ou deux (2) agents de grief en l'absence du salarié.
- 3) Arbitrages: Un (1) représentant et le plaignant en cause, libéré le jour de l'audience, pour le temps requis par le tribunal.
- 4) Comités-conjoints: Deux (2) représentants syndicaux par succursale.

Les réunions de ces comités seront tenues dans les succursales.

E) Droit de participation aux affaires syndicales. Aux frais du Syndicat.

F) Libérations syndicales

Le Syndicat informe la Compagnie de la libération sans solde, cinq (5) jours à l'avance, aux fins des activités syndicales inscrites à la convention:

- 1) Congrès de la CSN: Un (1) représentant pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables.
- 2) Congrès régional: Un (1) représentant pour deux (2) jours par année de convention.
- 3) Journées d'étude régionale de la FESP: Un (1) représentant pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables.

G) Comités-conjoints de relations patronales-syndicales:

Les deux (2) parties s'engagent à nommer deux (2) représentants chacune par succursale qui, sur convocation d'au moins sept (7) jours à l'avance de la part de la Compagnie et du Syndicat se réunissent pour discuter de ces problèmes d'opération. Ces salariés seront rémunérés à leur taux horaire par la Compagnie.

Si le président ou à défaut le vice-président ou à défaut le secrétaire du Syndicat du Transport Routier fait partie de l'unité Service Pierre Joron (1975) Ltée, et doit s'absenter de son travail pour s'occuper d'affaires syndicales, il devra donner un avis d'une journée à l'avance à la compagnie pour laquelle il travaille indiquant le nombre de jours qu'il sera absent et la date de son retour au travail.

Cependant, dans les cas où il doit s'absenter pour une situation d'urgence, il pourra s'absenter sur demande. L'absence devra être pour une journée complète.

CHAPITRE 4.00 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la responsabilité et le droit de la Compagnie d'opérer et d'administrer ses affaires en tout temps, de diriger le personnel, y compris le droit d'embaucher, suspendre, de congédier, de transférer ou de mettre à pied, sujet aux dispositions de cette convention.

Cependant, lorsqu'il s'agit de suspension, de congédiement ou de transfert, tout salarié qui croit avoir été lésé dans ses droits aura droit de faire appel d'une décision quelconque suivant la procédure des griefs contenue dans la présente convention.

5.01 Pour les fins d'application de la présente convention les termes d'ancienneté générale et d'ancienneté départementale se définissent comme suit:

A) Ancienneté générale:

Elle s'étend de la durée totale en année, en mois et en jours de service pour la Compagnie ou de ses acquéreurs éventuels, de tout salarié régi par la présente. Cependant, lorsqu'il y a mise à pied, le salarié n'accumule pas d'ancienneté.

B) Ancienneté départementale:

Elle s'étend de la durée totale en année, en mois et en jours de service effectués par un salarié régi par la présente dans un des départements suivants et par terminus:

- chauffeur longue distance;
- chauffeur régional;
- employé de garage.

Cependant, lorsqu'il y a mise à pied, le salarié n'accumule pas d'ancienneté.

C) Tout salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté générale et départementale avoir complété une période de trente (30) jours ouvrables consécutifs de travail avec un minimum de vingt-quatre (24) heures par semaine comme salarié de la Compagnie. Après cette période, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et elle est calculée rétroactivement à la date de son embauchage.

D) Liste d'ancienneté:

La Compagnie fournira une liste d'ancienneté générale et départementale produite au Syndicat à tous les six (6) mois. Celle-ci sera affichée aux endroits de travail des salariés concernés au plus tard le trentième (30^e) jours suivants la signature de la présente convention.

E) Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout salarié peut demander la revision de sa date, laquelle concernera, à cette fin seulement, la période écoulée entre la dernière liste produite au Syndicat et acceptée et la signature de la présente convention. Toutefois, la période de trente (30) jours sera prolongée selon le cas pour les salariés qui sont en basence autorisée.

F) Dans chaque département, l'ancienneté départementale prévaudra dans tous les cas de distribution de travail.

G) Perte des droits d'ancienneté:

Un salarié perdra toute son ancienneté et son emploi sera terminé si:

- 1) il quitte son emploi volontairement;
- 2) il est congédié par la Compagnie pour cause;
- 3) il s'absente de son travail pour plus de trois (3) jours sans avertissement à son Employeur sauf s'il peut fournir une raison valable à son Employeur;
- 4) il refuse de reprendre le travail, après avoir été avisé par télégramme ou lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

CHAPITRE 5.00 (suite)

5.01 Le salarié aura trois (3) jours ouvrables pour signifier sa réponse à son Employeur et devra reprendre son travail dans les huit (8) jours ouvrables suivant la date du télégramme.

S'il est mis à pied pour plus d'une période égale à son ancienneté, maximum trente-six (36) mois.

H) Dans le cas de positions vacantes ou nouvelles dans l'unité de négociation, les salariés désirant être promus devront faire application par écrit, à l'avance. La fonction vacante ou nouvelle sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté à condition qu'il rencontre les exigences normales de la fonction concernée. Un essai loyal lui sera accordée et il incombera à la Compagnie de prouver que la période d'essai s'est faite de façon objective.

I) Lorsqu'un salarié est transféré de département (ce transfert ne doit pas être fait que sur accord entre le salarié concerné et la Compagnie), il cesse d'accumuler de l'ancienneté départementale dans le département qu'il quitte et ne plus l'invoquer dans son nouveau département. Cependant, si le salarié revient dans le département qu'il a quitté, l'ancienneté départementale qu'il avait lui est créditée.

J) Les raisons d'absence suivantes sont reconnues par la convention et n'interrompent d'aucune manière l'accumulation d'ancienneté d'un salarié:

- 1) absence avec ou sans salaire causée par maladie;
- 2) autres absences ou congés avec ou sans solde autorisé par la convention;
- 3) absence pour activité syndicale, telle que prévu dans la présente convention;
- 4) absence avec ou sans salaire causée par accident de travail.

K) Après entente entre les deux (2) parties, un congé sans solde peut être accordé au salarié qui en fait la demande, pour une période n'excédant pas un (1) an et n'accumulera aucune ancienneté pendant la période à laquelle il est absent de son travail.

CHAPITRE 6.00 MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

6.01 Maintien des droits d'ancienneté:

A) Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne seront pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes promues cessent par le fait même et immédiatement d'être régi par la convention.

B) Un salarié déjà en place ou nouvellement promu à un poste de contremaître, peut en dedans de trois (3) mois de sa promotion retourner à sa dernière occupation sans perte d'ancienneté.

- 6.01 O) Lors d'une absence qui résulte d'une suspension temporaire pour permis de conduire, le chauffeur maintiendra son ancienneté acquise dans son département pour la période de suspension.
- D) Les promotions à des postes en dehors de l'unité de négociation seront assujetties aux dispositions de cette convention. Un essai loyal devra lui être accordé et il incombera à l'Employeur de prouver que la période d'essai s'est faite de façon objective.
- 6.02 Mise à pied et rappel au travail des salariés réguliers:
- A) Pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de la Compagnie soient en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi, les salariés seront mis à pied dans l'ordre suivant, en commençant par les plus jeunes en tenant compte de leur ancienneté générale acquise par les salariés.
- B) Les salariés qui ont été mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers, dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent. Après la reprise des opérations, nul salarié ne peut réclamer une priorité à l'égard d'une fonction différente de celle qu'il occupait lors de sa mise à pied. La cessation d'emploi doit être remise au salarié dans les quarante-huit (48) heures.
- C) Tout salarié mis à pied doit aviser la Compagnie par lettre recommandée de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone afin de recevoir un avis de rappel donné par la Compagnie.
- D) Le salarié rappelé au travail pourra refuser de revenir au travail et bénéficier d'un second rappel s'il y a sur la liste de rappel des salariés ayant moins d'ancienneté que lui.
- 6.03 Postes vacants:
- A) La Compagnie convient d'afficher à l'intérieur de l'unité de négociation, les positions vacantes ou nouvellement créées pour une période de cinq (5) jours ouvrables avant de les remplir en permanence. Voir à aviser les salariés par écrit lorsqu'il y a des postes vacants si ces salariés sont absents pour maladie ou accident.
- B) Tout salarié peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, se porter candidat. L'affichage doit indiquer exclusivement le titre de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail.
- C) Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche, selon les dispositions suivantes:
- 1) au candidat du département où il y a un poste vacant si le poste n'est pas rempli alors;
 - 2) au candidat de n'importe quel autre département ayant déjà travaillé dans le département où il y a un poste vacant, si le poste n'est pas rempli alors;
 - 3) au candidat de n'importe quel autre département.

CHAPITRE 6.00 (suite)

- 6.03 D) Pour la période d'affichage, la Compagnie désigne le salarié de son choix pour remplir le poste vacant qui y consent.
- E) Les autres dispositions prévues pour les postes vacants d'une façon permanente s'appliquent.
- F) Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

CHAPITRE 7.00 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL POUR LES SALARIES HORAIRES:

- 7.01 A) A l'exception des chauffeurs longue distance et des salariés de bureau et gardiens, la semaine normale de travail des salariés est:
- 1-Chauffeur régional: une semaine de travail de $47\frac{1}{2}$ heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, à raison de $9\frac{1}{2}$ heures par jour.
- 2-Chauffeur mixte: une semaine de travail de 55 heures à raison de 11 heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement.
- La journée normale de travail est:
- 1-Pour les chauffeurs régionaux, $9\frac{1}{2}$ heures par jour.
- 2-Pour les chauffeurs mixtes, 11 heures par jour.
- Le taux supplémentaire est payée en dehors de la journée et de la semaine régulière de travail.
- Employés de garage (jour):
- Mécanicien: la semaine normale des mécaniciens est de 45 heures par semaine, soit 9 heures par jour du lundi au vendredi inclusivement.
- B) Les salariés ont droit à une période de quinze (15) minutes de repos pour chaque demi-journée de travail.
- C) Pour tout changement de cédule de travail, le salarié doit être avisé au moins un (1) jour à l'avance, après entente avec le salarié concerné ou le Syndicat.

7.02 Longue distance:

- A) Les salariés devront se rendre à leur travail pour l'heure fixée pour le départ. S'ils ne se sont pas présentés pour l'heure fixée, sans avoir averti la Compagnie de leur retard, et la cause du retard, la Compagnie pourra alors appeler un autre salarié en remplacement.

CHAPITRE 7.00 (suite)

- 7.02 B) Le départ devra se faire au plus tard une (1) heure après l'heure fixée. Si pour une raison autre que celle causée par la faute du salarié, le départ devait être retardé plus d'heure, l'Employeur paiera à partir de ce moment le temps d'attente supplémentaire au taux horaire du salarié concerné.
- C) Les chauffeurs longue distance sont payés à l'heure dès qu'ils sont rapportés à un des dépôts de leur Employeur lorsque leur véhicule ne peut poursuivre sa route, à raison de $9\frac{1}{2}$ heures par 24 heures.
- Les chauffeurs longue distance lorsqu'ils sont payés à l'heure, reçoivent le taux qui s'applique à leur catégorie.
- D) Lors de la survenance d'une fête chômée et payée, le chauffeur longue distance sera payé au taux de sa catégorie pour un maximum de neuf heures et demi ($9\frac{1}{2}$).
- E) En cas de tempête ou de n'importe lequel autre hasard de la route pouvant empêcher le chauffeur de poursuivre sa route, et ce sur quelque trajet que ce soit, chaque chauffeur sera payé après la première heure de son arrêt, sur une base de $9\frac{1}{2}$ heures par période de 24 heures ou fraction de 24 heures. Toutes les dépenses encourues seront payées par la compagnie.
- F) Dans le cas d'un bris mécanique quelconque, le chauffeur surveille la réparation et est rémunéré à son taux horaire à raison de neuf heures et demi ($9\frac{1}{2}$) par période de 24 heures ou fraction de 24 heures excédant neuf heures et demi ($9\frac{1}{2}$). Tous les frais de pension, s'il y a lieu, sont payés par l'Employeur.
- Le millage sera pris sur le compteur par le chauffeur.
- G) Le délégué du Syndicat pourra s'informer de la liste des départs en collaboration avec le répartiteur concerné. Le délégué du Syndicat a accès à tous renseignements relatifs à tels départs.

CHAPITRE 8.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 A) Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- 1) Le taux de salaire du salarié majoré de cinquante pour cent (50%) pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la journée normale de travail;
 - 2) Au taux de salaire régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50%) pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la semaine normale de travail;
 - 3) Sauf pour les salariés payés au mille, taux de salaire régulier du salarié majoré de cent pour cent (100%) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés;
 - 4) Les salariés payés au mille recevront le taux qui s'applique à leur catégorie pour les heures travaillées en surplus du taux au mille régulier pour les milles parcourus, pour chargement et déchargement.

CHAPITRE 8.00 (suite)

B) Pour le travail supplémentaire requis le samedi, le dimanche et les jours fériés, une liste sera à la disposition des salariés qui devront manifester leur intention de travailler en temps supplémentaire, tel jour, suivi de leur signature.

C) Le travail supplémentaire est effectué par le salarié régulier du département qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire doit toujours être requis. Le travail supplémentaire doit toujours être offert aux salariés selon l'ordre d'ancienneté et réparti aussi équitablement que possible.

D) Appel et rappel au travail

Tout salarié appelé sur les lieux du travail en dehors des heures normales de travail aura le choix du taux maximum de trois (3) heures au taux simple ou les heures effectuées au taux supplémentaire applicable.

E) Tout salarié qui se rend au travail sans avoir été avisé, deux (2) heures avant son départ, recevra à titre de compensation un minimum de une (1) heure de salaire.

CHAPITRE 9.00 CONDITIONS DE TRAVAIL GENERALES

9.01 A) Au premier (1er) mars 1984:

Les chauffeurs régionaux qui, de par leur travail, sont obligés de prendre leur repas à l'extérieur de leur résidence, recevront une allocation de six dollars et cinquante (\$ 6.50) à compter du 1er mars 1984 et de sept dollars (\$ 7.00) à compter du 1er mars 1985.

B) Si un salarié est requis par la compagnie de porter un uniforme, la compagnie défraiera le coût d'un uniforme renouvelable annuellement et ce, dans une proportion de 75% dès que le salarié aura complété six (6) mois d'ancienneté. Un uniforme comprend: une (1) tunique - deux (2) pantalons - quatre (4) chemises - deux (2) cravates - une (1) casquette d'été - une (1) casquette d'hiver.

C) Il est convenu que la compagnie fournira aux salariés qui manipulent des matériaux hasardeux, ou à tout autre endroit qui l'exigera, tout équipement nécessaire à la protection de leur personne.

D) Cet équipement demeurera toutefois la propriété de l'Employeur qui en assumera les frais d'entretien et de nettoyage. Le salarié en sera responsable et devra les remettre à la compagnie quand le besoin ne se fera plus sentir ou lorsque le salarié quitte son emploi.

E) La compagnie s'engage à fournir des salopettes et des gants aux chauffeurs et salariés de garage. La compagnie débourse 75% et les salariés 25%.

CHAPITRE 10.00 JOURS FERIES CHOMES ET PAYES:

10.01 A) Tout salarié régulier bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans tous les cas suivants:

- 10.01 A) -Le Premier de l'An;
-Le lendemain du Premier de l'An;
-Le 1er mai;
-La Fête de l'Employé;
-Le Lundi de Pâques;
-La Saint-Jean-Baptiste;
-Le Jour du Canada;
-La Fête du Travail;
-La Fête de l'Action de Grâce;
-La Fête de Noël;
-Le Lendemain de Noël.

B) Le salarié régulier ne subira aucune perte de salaire à cause de la survenance d'une fête chômée:

a) à condition qu'il ait été au travail le jour ouvrable précédant la fête ou le jour suivant la fête;

b) s'il a été mis à pied par manque de travail dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la fête;

c) s'il a été absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour un maximum de soixante (60) jours de calendrier précédant la fête;

d) le salarié régulier absent par accident de travail bénéficie des jours de fêtes payés lors d'absence de plus de cinq (5) jours et pendant un maximum de soixante (60) jours de calendrier.

C) Si l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, elle sera reportée au lundi suivant ou payée après entente entre les parties.

D) Pour les jours de fêtes chômées et payées, les salariés seront rémunérés à raison de neuf et demi heures (9½) par jour à leur taux de salaire horaire régulier.

E) Tous les salariés qui doivent travailler l'un ou l'autre des jours chômés, ce jours travaillés pourront s'ajouter aux vacances auxquelles lesdits salariés ont droit au taux de temps supplémentaire en plus de la fête chômée et payée.

10.02 CONGES SOCIAUX:

A) A l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de l'un ou l'autre de ses enfants, un salarié régulier pourra s'absenter de son travail et il sera payé au maximum de trois (3) jours réguliers de travail au taux de salaire de base entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement, en autant que cet employé aurait été normalement requis de travailler pendant ces trois (3) jours.

B) Décès d'un frère, d'une soeur: trois (3) jours.

C) Décès d'une grand-mère, grand-père, beau-père, belle-mère; la journée des funérailles.

Pour avoir droit à ces congés payés, le salarié devra prévenir l'Employeur le plus rapidement possible et devra fournir sur demande la preuve ou l'attestation des faits allégués.

D) Naissance ou baptême d'un enfant; une (1) journée.

CHAPITRE 10.00 (suite)

10 02 E) Il recevra une (1) journée régulière de travail à son taux de base lors du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur s'il est tenu de travailler.

F) Un salarié régulier agissant comme juré ou convoqué par la Cour pour agir comme juré, recevra la différence entre la paye qu'il reçoit comme juré et sa paye d'une journée régulière de travail à taux simple pour chaque jour où il est normalement cédulé pour travailler, le tout sujet aux conditions suivantes:

a) le nombre de jours éligibles pour tel paiement ne dépassera pas cinq (5) jours de travail cédulés par semaine au taux simple régulier du salarié concerné, et ce pour la durée de son terme comme juré.

b) le salarié doit travailler sa cédule régulière lorsque sa présence n'est pas requise comme juré.

G) Tout salarié qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la Compagnie est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire à son taux de base horaire, et les dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de la Compagnie.

H) En conformité avec la Loi, le temps nécessaire sans perte de salaire sera alloué aux salariés afin de leur permettre d'exercer leurs droits de vote aux élections provinciales ou fédérales et référendum.

10.03 VACANCES ANNUELLES

A) La période de service donnant droit aux vacances s'établit du premier mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

B) Tous les salariés qui au premier mai de l'année courante auront travaillé pour la Compagnie durant les périodes suivantes, auront droit aux vacances correspondantes:

a) Moins de une (1) année: Une (1) journée par mois travaillé jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, rémunérée à quatre pour cent (4%) du salaire accumulé durant la période donnant droit aux vacances.

b) Un an (1) et plus de service: Deux (2) semaines de vacances rémunérées à quatre pour cent (4%) des gains réels.

c) Cinq (5) ans et plus: trois (3) semaines de vacances rémunérées à six pour cent (6%) des gains réels.

d) Dix (10) ans et plus: quatre (4) semaines de vacances rémunérées à huit (8%) pour cent des gains réels.

e) Six (16) ans et plus: cinq (5) semaines de vacances rémunérées à dix pour cent (10%) des gains réels en 1984.

f) Quinze (15) ans et plus: cinq (5) semaines de vacances rémunérées à dix pour cent (10%) des gains réels en 1985.

C) Tout salarié qui quitte le service de la compagnie reçoit une rémunération de vacances en conformité à l'ordonnance du salaire minimum relativement aux congés payés.

D) Si une fête chômée et payée tombe durant la période de vacances d'un salarié, il recevra le double salaire pour cette journée ou une journée additionnelle de vacance après entente entre le salarié et l'Employeur.

CHAPITRE 10.00 (suite)

- 10.03 E) La période de prise de vacances sera du 1er mai au 30 octobre de chaque année pour les trois (3) premières semaines et la quatrième (4e) et la cinquième (5e) semaines seront prises à une autre période, après entente entre le salarié et l'Employeur, mais toujours dans les douze (12) mois.
- F) Le choix de la période de prise de vacances se fera par ordre d'ancienneté.
- G) La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances ou lorsqu'il quitte son emploi.
- H) Le salarié absent de son travail à cause de maladie, d'accident, a droit à sa paie de vacances qu'il a effectivement accumulée au moment où il est tombé malade.

CHAPITRE 11.00 ASSURANCE COLLECTIVE

- 11.01 A) L'Employeur s'engage à continuer d'administrer dans ses cadres et selon les conditions existantes, l'assurance-groupe établie et obligatoire pour chacun de ses salariés. Le Syndicat soumettra à l'Employeur un plan d'assurance-groupe, pour ratification.

Le plan d'assurance est défrayé comme suit:-

La contribution régulière de la Compagnie est de cinquante pourcent (50%) de la prime mensuelle.

11.02 Assurance-groupe

L'Employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance en force lors de mise à pied pour une période de six (6) mois, le tout sera défrayé par l'Employeur et le ou les salariés concernés en excluant le salaire.

11.03 Congés payés en cas de maladie

Tout salarié régulier a droit à une demi-journée par mois de congé de maladie payé. Ces journées seront cumulatives jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) jours. Un certificat médical est obligatoire si requis par la Compagnie et payé par celle-ci.

- 12.01 A) L'Employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul dans un endroit isolé, sauf le gardien.
- B) L'Employeur doit mettre à la disposition des salariés affectés au soulèvement et au transport manuel des matériaux, tout l'appareillage nécessaire et suffisant qui permette de limiter au minimum les efforts physiques et les risques d'accidents.
- C) Lorsque les salariés refusent d'opérer un équipement défectueux cela ne sera pas interprété comme une violation de la présente convention.
- D) Durant les saisons froides et /ou par température inclémente, nul employé ne sera contraint de demeurer à l'intérieur d'un véhicule en panne dont le moteur ne fonctionne plus lorsque ce véhicule est remorqué d'un endroit à un autre par un autre véhicule, exception faite des cas de démarrage d'un véhicule dans la cour d'un terminus de l'Employeur.
- E) L'Employeur fournira une paire de souliers ou bottes de sécurité par année à tout salarié qui est requis par l'Employeur et/ou son client de porter lesdits souliers ou bottes au cours de l'exécution de son travail.

CHAPITRE 13.00 SALAIRES ET DEDUCTIONS

13.01 A) Tout salarié régi par la présente convention, recevra, selon sa fonction, le taux de salaire prévu à l'annexe "A" de la présente convention.

B) Les salaires seront payés chaque semaine au plus tard le jeudi, en monnaie canadienne ou en chèque et les détails suivants devront apparaître, soit sur l'enveloppe de paie, soit sur le bordereau de paie:

- a) nom et prénom du salarié;
- b) nombres d'heures d'ouvrage;
- c) salaire brut;
- d) salaire net;
- e) période de paie.

C) Tous les salaires actuellement payés aux salariés régis par la convention, s'ils sont supérieurs aux taux fixés demeurent des salaires légaux conformément aux dispositions de la loi. Toute entente supérieure aux conditions fixées par la présente demeure pour la durée de la convention.

CHAPITRE 14.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 A) Le Syndicat convient de la nécessité d'une discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- B) Dans le cas d'un acte posé par le salarié qui entraîne une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur avant d'imposer cette mesure, doit communiquer par écrit au salarié concerné et au Syndicat, un avis donnant les raisons et les faits. Une copie de cet avis doit être transmise au Syndicat.
- C) Tout salarié au service de l'Employeur pourra, sur demande, durant les heures régulières de bureau consulter son dossier officiel.
- D) Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- E) Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après six (6) mois.
- F) Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre chez un représentant de l'autorité.
- G) Seuls les avis dûment communiqués par écrit au salarié avec copie au Syndicat, peuvent être mis en preuve lors d'un arbitrage.
- H) Toute entente individuelle ou extra-conventionnelle n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

- 15.01 A) C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou mécontentement relatif aux salaires et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- B) Le salarié accompagné de son représentant syndical ou un représentant syndical doit soumettre le grief ou la mécontentement par écrit à un responsable de la compagnie dans les dix (10) jours de la naissance ou de la connaissance de l'évènement donnant droit au grief.
- C) Si la décision n'est pas rendue dans les vingt (20) jours suivants, ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- D) Le dépôt d'un grief constitue en soit une demande d'arbitrage.

15.02 ARBITRAGE

- A) A l'expiration du délai prescrit, le Syndicat peut entreprendre les procédures prévues au code du travail pour demander la nomination d'un arbitre devant étudier, et régler tout grief et toute mécontentement non réglé à la satisfaction du salarié, d'un groupe de salarié ou du Syndicat.
- B) En rendant une décision au sujet de tout grief ou mécontentement qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération l'ensemble de la convention collective.
- C) Dans le cas de suspension ou renvoi, l'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait ainsi que rendre toute décision jugée équitable y compris de déterminer le montant de l'indemnité auquel le salarié a droit.
- D) En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.
- E) Autant que possible, l'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la fin de l'audition ou des plaidoyers écrits. Cette décision est exécutoire et lie les parties.
- F) Les dépenses et honoraires du président du tribunal d'arbitrage seront divisés également entre les parties.

CHAPITRE 16.00 CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL

1. Les chauffeurs qui sont dans l'obligation de faire un changement de pneu sur la route, reçoivent une prime de dix dollars (\$ 10.00). Le tout sera payable dans les cinq (5) jours suivants.

2. Après avoir complété deux (2) ans comme mécanicien semi-qualifié, l'employé sera considéré et payé mécanicien qualifié, à la condition de produire un certificat de qualification.

Toutefois, les employés actuels qui ont moins de six (6) ans de service et qui sont déjà classifiés dans une classe supérieure le demeurent.

3. La Compagnie s'engage à protéger, par une assurance-feu, tous les outils appartenant aux employés de garage et le coût de cette assurance est entièrement défrayé par l'Employeur.

4. La Compagnie produira des formules de rapports pour le garage.

CHAPITRE 17.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

17.02 PUBLICATION

Le Syndicat s'engage à publier, en français, sous forme de fascicule, le texte de la présente convention et des annexes pour distribution à chacun de ses salariés, le tout à frais partagés.

CHAPITRE 18.00 PORTEE ET DUREE DE LA CONVENTION

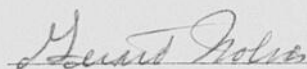
- 18.01 A) Advenant que de nouveaux genres d'équipement et/ou d'opération soient mis en usage après la date de signature de cette convention pour lesquels les taux de salaire n'ont pas été négociés, mais qui font partie, cependant, des opérations couvertes par la présente convention, il est entendu que les taux régissant ces équipements ou opérations seront sujets à être négociés par les parties. Les taux convenus ou déterminés seront mis en vigueur à compter de la date de l'entente ou au maximum trente (30) jours après la mise en opération. Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente, le différend sera soumis à l'arbitrage.
- B) Tout article de la présente convention collective de travail qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.
- C) Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne devra pas y avoir de grève de la part des salariés ni de contre-grève ou lock-out de la part de l'Employeur pendant la durée de cette convention.
- D) Un salarié ne sera jamais requis de traverser une ligne de piquetage. Dans cette éventualité, la Compagnie s'engage à ne prendre aucune mesure disciplinaire contre celui-ci pourvu que le Syndicat avise la Compagnie qu'une grève est en cours.
- E) Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

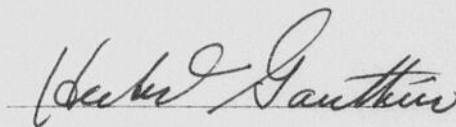
18.02 DUREE DE LA CONVENTION

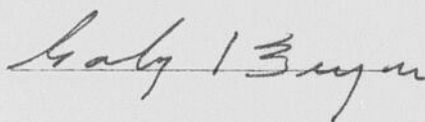
- A) La présente convention entre en vigueur le 1er mars 1984 et se termine le 28 février 1986. A son expiration elle devient une convention intérimaire sous réserve des droits des parties.
- B) L'augmentation salariale est de 5% la 1ère année et de 4% la 2e année et s'applique sur toutes les heures rémunérées et/ou millage effectuer depuis le 1er mars 1984 et est payable à cent pour cent (100%). Le tout sera effectif à compter du 1er mars 1984.

LA COMPAGNIE, SERVICE
PIERRE JORON (1975) LTEE

LE SYNDICAT







A N N E X E " A "

<u>SALAIRES</u>	<u>01-03-84</u>	<u>01-03-85</u>
1) Chauffeur longue distance:	27.20/m	28.29/m
2) Chauffeur longue distance pour <u>Passes Dangereuses et Pamouscachiou</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux horaire</u>
Chauffeur régional:	\$ 10.45	\$ 10.86
3) <u>Garage</u>		
Mécanicien qualifié:	10.76	11.19
Semi-qualifié:	10.45	10.86
4) Homme de service:	9.29	9.66
5) Chauffeur longue distance pour Côte-Nord et Chibougamau et Passes- Dangereuses:	27.78/m	28.89/m

Pour le chargement et le déchargement: Taux à 1'heure

Pour le chargement et le déchargement à l'Alcan: Taux à 1'heure.

SAMEDI: taux et demi DIMANCHE: taux double.

NOTE: Un chef d'équipe est défini comme étant un salarié qui accomplit du travail et qui dirige le travail des autres. Il n'aura aucun pouvoir d'engager, de congédier, de suspendre ou de pénaliser les autres salariés; il devra, de plus, être membre du Syndicat. Il sera de la seule responsabilité de la Compagnie de faire le choix des chefs d'équipe.

PRIME CHEF D'EQUIPE: La prime est de quarante cents (\$ 0.40) 1'heure.

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER (CSN)
20 Sud, rue St-Joseph
ALMA, P.Q.
G8B 3E4

ET: SERVICE JORON 1975 LTEE
1315A, Boul. St-Paul
CHICOUTIMI, P.Q.
G7J 3Y2

Les deux (2) parties conviennent ce qui suit:

Il est entendu qu'advenant que de nouveaux genres d'équipement, d'opérations ou de location de camions soient mis en usage après la signature de la convention collective de travail, que se sera des salariés couverts par la convention qui opèreront lesdits véhicules et ce, selon les conditions prévues à la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 21 ième jour du mois de
MARS 1984.

SERVICE JORON 1975 LTEE

Guarant Poirier

SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER(CSN)

Hubert Gauthier

Ray Bergeron

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: Service Joron 1975 Ltée

ET: Syndicat du Transport Routier

Considérant que la venue du contrat Alcan, Liqueurs usées, au taux fixe n'aura pas pour effet de priver les employés de Service Joron 1975 Ltée de leur travail, les parties ci-haut mentionnées conviennent ce qui suit:

A compter du 15 janvier 1983, tous les salariés qui se sont inscrits pour effectuer le travail de Liqueurs usées et ceux à venir, reliés à l'accréditation au sens de l'article 45 et suivant le code du travail et de la convention collective, il est entendu que se sont les salariés couverts par ladite convention qui effectueront le travail concernant le contrat.

Tous les salariés affectés à ce travail, qui manifesteront le désir de retourner dans leur département, pourront le faire avec un préavis de cinq (5) jours ouvrables à la Compagnie et celle-ci devra tenir compte de leur ancienneté générale et départemental acquise et également lors de mise à pied générale.

Les taux convenus et déterminés seront mis en vigueur à partir du 30 janvier 1984 pour se terminer le 30 janvier 1985.

Egalement, tous salariés affectés au contrat Liqueurs usées, qui ne pourront compléter leur journée normale de travail (3 voyages) dû à un bris mécanique quelconque ou un ralentissement par la Compagnie Alcan de plus de deux (2) heures, la Compagnie s'engage à payer leur (s) voyage (s) perdu (s).

Service Joron 1975 Ltée reconnaît, pour les salariés ci-haut mentionnés et ceux à venir ainsi que pour le syndicat, le transfert des droits et obligations reliés à l'accréditation de la convention collective de travail intervenue entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 23 ième jour du mois de JANVIER 1984.

SERVICE JORON 1975 LTEE

SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER

Gerard Poluis

Ray 13

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: SERVICE PIERRE JORON 1975 LTEE

ET: LES SALARIES AFFECTES AU CONTRE DE SCORIE

A compter du 30 janvier 1984, tous les employés qui auront signé pour le transport de Liqueurs Usées (3 chauffeurs réguliers et un de remplacement) devront se conformer à une cédule rotative pour trois chauffeurs échelonnée sur trois semaines, soit du dimanche au samedi inclusivement.

Chaque chauffeur doit faire en moyenne ses trois voyages doubles par chiffre à moins d'un bris majeur (durée maximum d'un chiffre est de 12 heures).

Tous salariés affectés au contrat de la Liqueur Usée seront rémunérés à \$34.00 du voyage.

*H. 1.3
H. 2.*

EMPLOYES

SERVICE PIERRE JORON 1975 LTEE

René Amis Tremblay
Maurice Lefebvre
Lucien Marie Charest
Jacques Girard

Gérard Nolin
Gérard Nolin, président

SINDICAT DU TRANSPORT ROUTIER

Gérard Nolin

Bob Began

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: SERVICE JORON 1975 LTEE

ET: SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER

Suite à une rencontre le 22 janvier 1984 à Chicoutimi, concernant le contrat de Liqueurs Usées Alcan et considérant la disponibilité de trois (3) employés syndiqués, soit _____

_____ cesdits employés dont les noms apparaissent ci-haut, se conformeront aux conditions de travail et autres avantages stipulés dans la lettre d'entente qui a été signé et déposé au Ministère du Travail le 27 janvier 1983.

Cette dite entente se terminera le 30 janvier 1985

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 25 ième jour du mois de janvier 1984.

SERVICE JORON 1975 LTEE

SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER

Guillaume Provençal

Raymond Bergeron

RECHERCHE

SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER

Guillaume Provençal

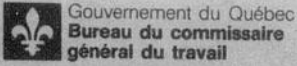
Raymond Bergeron

5092-2

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER : AQ88015056

AFFAIRE : CQ88015020



DÉPÔT

50922

Dépôt N°: 8 3 1 1 0 5 6

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 9410-X04
Date	Signature: 83-10-26 Reception: 83-10-31	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat du Transport Routier 73, rue Arthur Hamel Chicoutimi, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Service Pierre Joron (1975) Ltée 1315A, Boul. Saint-Paul Chicoutimi, Qc

Unité de négociation

OBJET: Advenant que de nouveaux genres d'équipement, d'opérations ou de location de camions soient mis en usage, ce sera des salariés syndiqués qui opèreront lesdits véhicules.

Région	02-01	Activité	5070-07	Affiliation	CSN (1)
--------	-------	----------	---------	-------------	---------

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

Remarques

DEPOSANT: X
Fédération des employés de
Services Publics Inc.
73, Arthur Hamel Sud
Chicoutimi, Qc
G7H 3M9
Att: M. Benoît Maltais

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	83-11-03

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

003 (011)

RECHERCHE

SERVICE JORON 1975 LTEE

SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER

Guillaume Proven *Sabry Beyar*

5092-2

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER : AQ8801S056

AFFAIRE : CQ8801S020

TEL.: 662-9447

SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER
Saguenay-Lac-St-Jean

Q.C.T.
QUÉBEC
'83 OCT 31 15:32

20 SUD, ST-JOSEPH, ALMA, P.Q.
G8B 3E4

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER(CSN)
20 Sud, rue St-Joseph
ALMA, P.Q.
G8B 3E4

ET: SERVICE JORON 1975 LTEE
1315A, Boul. St-Paul
CHICOUTIMI, P.Q.
G7J 3Y2

Les deux (2) parties conviennent ce qui suit:

Il est entendu qu'advenant que de nouveaux genres d'équipement, d'opérations ou de location de camions soient mis en usage après la signature de la convention collective de travail, que se sera des salariés couverts par la convention qui opèreront lesdits véhicules et se, selon les conditions prévues à la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 26 ième jour du mois de oct
1983.

SERVICE JORON 1975 LTEE

SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER

Gérard Proulx

Bob Began

5092-2

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER : AQ8801S056

AFFAIRE : CQ8801S020

Québec, le 7 mars 1988

P R E S I D E N T :

Le Commissaire général du travail,

Serge LALANDE

Monsieur Gérard BLACKBURN et autres
1800, Savane
Jonquière, Qué.
G7S 4E2

REQUERANTS

SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER (CSN)
73, rue Arthur Hamel Sud
Chicoutimi, Qué.
G7H 3M9

INTIME

LES SERVICES JORON CHICOUTIMI LTEE
133, rue Cossette
Chicoutimi, Qué.
G7J 4N4

MIS EN CAUSE

D E C I S I O N

L'association est accréditée depuis le
3 mars 1982 pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code
du Travail à l'exception des em-
ployés de bureau."

88 MAR -7 -8 135

de l'employeur.

Le 23 décembre 1987, les requérants ont demandé la révocation de l'accréditation.

Le rapport de l'agent d'accréditation assigné au dossier révèle que:

- la requête en révocation a été déposée dans les délais prévus à la loi;

- l'association accréditée ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée;

- l'association accréditée ne fera aucune représentation dans cette affaire tel qu'en atteste un document versé au dossier.

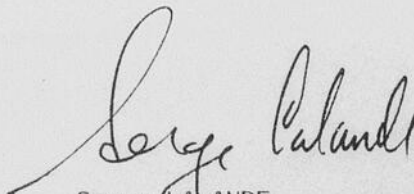
POUR CES MOTIFS, le soussigné,

REVOQUE

l'accréditation émise en faveur du Syndicat du Transport Routier (CSN) le 3 mars 1982, à l'égard de:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau."

DE: LES SERVICES JORON CHICOUTIMI LTEE
133, rue Cossette
Chicoutimi, Qué.
G7J 4N4



Serge LALANDE,
Commissaire général du travail.

RJ/rmh

'88 MAR -7 -8 136



Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
renouvellement

Certificat no:87-01708

Déposant: Tiers
Accréditation:Q-23461-002

```

*****
* Signature Depot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/03/30 87/04/15 ** DUREE: 87/03/01 88/02/28 ** Sal:000 007 *
* ** ** *
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* LES SERVICES JORDN CHICOUTIMI LTEE ** SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER *
* ** ** *
* 133, COSSETTE ** ** *
* CHICOUTIMI, QUEBEC ** ** *
* G7J 4N4 ** 73, RUE ARTHUR HAMEL SUD ** *
* ** CHICOUTIMI, QUEBEC ** *
* ** G7H 3M9 ** *
*****
* DEPOSANT ** *
* M. ANDRE TREMBLAY ** Municipalité: 94300 *
* ** ** *
* 110, RUE RACINE EST, C.P. 820 ** Activité: 5070 *
* CHICOUTIMI, QUEBEC ** ** *
* G7H 5E8 ** Affiliation: C.S.N. *
*****

```

5092-2

Signature

87-05-21

Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Cremazie
Montreal H2M 1L5
514 873-2723



GESCAL

CONSULTANTS
EN RELATIONS
DE TRAVAIL

Chicoutimi, 14 avril 1987

Bureau du Commissaire Général
du Travail
425, rue St-Amable
Québec, (Québec)
G1R 4Z1

A l'attention du Commissaire Général
du Travail

Objet: Services Joron Chicoutimi Ltée
et: Le Syndicat du Transport Routier (CSN)
N/Dossier: AT-815692

87
AVR 15
15:15

B. C. G. T.
QUÉBEC

Monsieur,

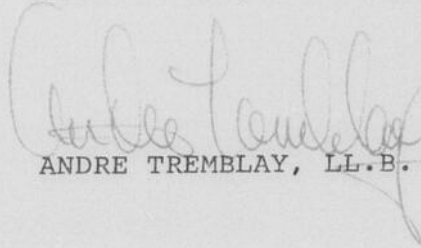
Veillez trouver sous pli cinq (5) originaux d'une convention collective intervenue entre Services Joron Chicoutimi Ltée et le Syndicat du Transport Routier (CSN).

Les présents documents vous sont transmis conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du Travail.

Cette convention collective couvre 7 salariés réguliers.

PAR MESSAGEUR

Bien à vous,



ANDRE TREMBLAY, LL.B.

AT/lđ
pièces jointes

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE:

SERVICES JORON CHICOUTIMI LTEE,

Ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER (CSN)

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

DUREE DE LA CONVENTION
01/03/87 au 28/02/88

87 AVR 15 10:19

B.C.G.T.
QUEBEC

PAR MESSAGEUR

M.C.

CHAPITRE 1.00

1.01 BUT DE LA CONVENTION

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Compagnie et le Syndicat dans les conditions qui assurent la sécurité physique et le bien-être des salariés, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

1.02 DEFINITIONS DES TERMES

Les mots "salariés", partout où ils se rencontrent dans cette convention, signifient un salarié, les salariés ou tout salarié couvert par le certificat d'accréditation.

A) "SALARIE REGULIER"

Un salarié devient régulier s'il a travaillé au moins soixante (60) jours ouvrables consécutifs avec un minimum de vingtquatre (24) heures par semaine.

Dans la convention, les termes suivants auront la signification suivante, concernant les classifications des tâches, mais les fonctions ne seront pas limités à ceux mentionnés ci-bas.

B) CHAUFFEUR LONGUE DISTANCE:

Chauffeur longue distance signifie tout chauffeur qui conduit un tracteur et semi-remorque sur une distance simple de 40 milles et plus.

C) CHAUFFEUR REGIONAL:

Chauffeur régional signifie tout chauffeur qui conduit un tracteur et semi-remorque sur une distance simple e moins de 40 milles.

D) CHAUFFEUR MIXTE:

Chauffeur mixte signifie celui qui conduit à l'intérieur d'une même journée de travail dans les deux (2) classifications suivantes: 1- chauffeur longue distance; 2- chauffeur régional.

CHAPITRE 2:00 JURIDICTION

2.01 A) La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise par la Commission des Relations de Travail du Québec.

B) Les salariés de la Compagnie non régis par la présente convention ne feront pas de travail habituellement fait par les salariés couverts par l'unité de négociation.

De plus, l'emploi du pronom masculin dans cette convention, signifie et comprend le pronom féminin où le contexte s'y applique.

CHAPITRE 3:00 RECONNAISSANCE ET DROITS SYNDI-
CAUX

3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise par la Commission des Relations de Travail, en matière de conditions d'emploi, de traitements, de conditions de travail, et de l'application de la convention.

3.02 REGIME SYNDICAL

A) Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention. Cependant, si le salarié est répudié du Syndicat comme membre, la Compagnie pourra le garder à son emploi.

B) Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit comme condition d'embauche, et du maintien de son emploi adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la convention.

C) Tout salarié doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par la Compagnie sur son traitement, d'une somme équivalente au cotisation syndicale régulière du Syndicat, telles que fixées par règlement dudit Syndicat.

D) Les sommes déduites sont remises au Syndicat au cours de la deuxième (2e) semaine de chaque mois, accompagnés d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur a fait le prélèvement.

E) Pour les fins d'application des dispositions, la Compagnie doit faire signer par le salarié lors de son engagement, de son intégration, la formule d'adhésion et de retenue syndicale et en transmettre une

copie au Secrétariat du Syndicat.

3.03 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

A) La Compagnie reconnaît que le Syndicat peut nommer un (1) représentant syndical (ce représentant doit être un salarié régulier de la Compagnie) pour s'occuper des affaires syndicales touchant la Compagnie.

B) Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur de la Compagnie, le mandaté de l'Employeur s'engage à le recevoir sur rendez-vous dans son établissement pour fins de négociations et règlement éventuel de ou des griefs rendus au stage précédant l'arbitrage.

C) Le Syndicat devra aviser la Compagnie, par écrit, du nom des officiers et/ou représentants de même que de tout changement parmi ces personnes, avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître.

D) Le représentant mentionné au paragraphe A) du présent chapitre dont la présence est nécessaire peut après avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement à l'occasion de discussion relativement à un grief.

E) Droit de participation aux affaires syndicales: aux frais du Syndicat.

F) Libérations syndicales:

Le Syndicat informe la Compagnie de la libération sans solde, cinq (5) jours à l'avance, aux fins des activités syndicales inscrites à la convention:

1) Congrès de la CSN: Un (1) représentant pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables;

- 2) Congrès régional: Un (1) représentant pour deux (2) jours par année de convention.
 - 3) Journées d'étude régionale de la FESP: Un (1) représentant pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables.
- G) Comités-conjoints de relations patronales-syndicales:

Les deux (2) parties s'engagent à nommer deux (2) représentants chacune qui, sur convocation d'au moins sept (7) jours à l'avance de la part de la Compagnie et du Syndicat se réunissent pour discuter de problèmes d'opération.

Ces salariés seront rémunérés à leur taux horaire par la Compagnie.

CHAPITRE 4:00 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la responsabilité et le droit de la Compagnie d'opérer et d'administrer ses affaires en tout temps, de diriger le personnel, y compris le droit d'embaucher, suspendre, de congédier, de transférer ou de mettre apied, sujet aux dispositions de cette convention.

Cependant, lorsqu'il s'agit de suspension, de congédiement ou de transfert, tout salarié qui croit avoir été lésé dans ses droits aura droit de faire appel d'une décision quelconque suivant la procédure des griefs contenue dans la convention.

CHAPITRE 5:00 ANCIENNETE

- 5.01 Pour les fins d'application de la convention les termes d'ancienneté générale et d'ancienneté départementale se définissent

comme suit:

A) Ancienneté générale:

Elle s'étend de la durée totale en année, en mois et en jours de service pour la Compagnie ou de ses acquéreurs éventuels, de tout salarié régi par la présente. Cependant, lorsqu'il y a mise à pied, le salarié n'accumule pas d'ancienneté.

B) Ancienneté départementale:

Elle s'étend de la durée totale en année, en mois et en jours de service effectués par un salarié régi par la présente dans un des départements suivants:

- chauffeur longue distance;
- chauffeur régional;

Cependant, lorsqu'il y a mise à pied, le salarié n'accumule pas d'ancienneté.

C) Tout salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté générale et départementale avoir complété une période de soixante (60) jours ouvrables consécutifs de travail avec un minimum de vingt-quatre (24) heures par semaine comme salarié de la Compagnie. Après cette période, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et elle est calculée rétroactivement à la date de son embauchage.

D) Liste d'ancienneté:

La Compagnie fournira une liste d'ancienneté générale et départementale produite au Syndicat à tous les six (6) mois. Celle-ci sera affichée aux

endroits de travail des salariés concernés au plus tard le trentième (30) jour suivant la signature de la convention.

- E) Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage tout salarié peut demander la révision de sa date, laquelle concernera, à cette fin seulement, la période écoulée entre la dernière liste produite au Syndicat et acceptée et la signature de la présente convention. Toutefois, la période de trente (30) jours sera prolongée selon le cas pour les salariés qui sont en absence autorisée.
- F) Dans chaque département, l'ancienneté départementale prévaudra dans tous les cas de distribution de travail.

G) Perte des droits d'ancienneté:

Un salarié perdra toute son ancienneté et son emploi sera terminé si:

- 1) il quitte son emploi volontairement;
- 2) il est congédié par la Compagnie pour cause;
- 3) il s'absente de son travail pour plus de trois (3) jours sans avertissement à son employeur sauf s'il peut fournir une raison valable à son Employeur;
- 4) il refuse de reprendre le travail, après avoir été avisé par télégramme ou lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

Le salarié aura trois (3) jours ouvrables pour signifier sa réponse à son Employeur et devra reprendre son travail dans les huit (8) jours ouvrables suivant la date du télégramme.

S'il est mis à pied pour plus d'une période égale à son ancienneté, maxi-

mum dix-huit (18) mois.

- H) Dans le cas de positions vacantes ou nouvelles dans l'unité de négociation, les salariés désirant être promus devront faire application par écrit à l'avance. La fonction vacante ou nouvelle sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté à condition qu'il rencontre les exigences normales de la fonction concernée. Un essai loyal lui sera accordé et il incombera à la Compagnie de prouver que la période d'essai s'est faite de façon objective.
- I) Lorsqu'un salarié est transféré de département (ce transfert ne doit pas être fait que sur accord entre le salarié concerné et la Compagnie), il cesse d'accumuler de l'ancienneté départementale dans le département qu'il quitte et ne peut l'invoquer dans son nouveau département. Cependant, si le salarié revient dans le département qu'il a quitté, l'ancienneté départementale qu'il avait lui est créditée.
- J) Les raisons d'absence suivantes sont reconnues par la convention et n'interrompent d'aucune manière l'accumulation d'ancienneté d'un salarié:
- 1) absence avec ou sans salaire causée par une maladie pendant une période de dix-huit (18) mois;
 - 2) autres absences ou congés avec ou sans solde autorisé par la convention;
 - 3) absence pour activité syndicale, telle que prévue dans la convention;
 - 4) absence avec ou sans salaire causée par une lésion professionnelle.
- K) Après entente entre les deux (2) parties, un congé sans solde peut être accordé au salarié qui en fait la demande, pour une période n'excédant pas

un (1) an. Le salarié n'accumule aucune ancienneté pendant la période à laquelle il est absent de son travail.

CHAPITRE 6:00 MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

6.01 Maintien des droits d'ancienneté:

- A) Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne seront pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes promues cessent par le fait même et immédiatement d'être régi par la convention.
- B) Un salarié déjà en place ou nouvellement promu à un poste de contremaître, peut en dedans de six (6) mois de sa promotion retourner à sa dernière occupation sans perte d'ancienneté.
- C) Lors d'une absence qui résulte d'une suspension temporaire pour permis de conduire, le chauffeur maintiendra son ancienneté acquise dans son département pour la période de suspension.
- D) Les promotions à des postes à l'intérieur de l'unité de négociation seront assujetties aux dispositions de cette convention. Un essai loyal devra être accordé et il incombera à l'Employeur de prouver que la période d'essai s'est faite de façon objective.

6.02 Mise à pied et rappel au travail des salariés réguliers:

- A) Pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de la Compagnie soient en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi, les salariés seront mis à pied dans l'ordre suivant, en commen-

çant par les plus jeunes en tenant compte de leur ancienneté générale acquise par les salariés.

- B) Les salariés qui ont été mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers, dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent. Après la reprise des opérations, nul salarié ne peut réclamer une priorité à l'égard d'une fonction différente de celle qu'il occupait lors de sa mise à pied.
- C) Tout salarié mis à pied doit aviser la Compagnie par lettre recommandée de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone afin de recevoir un avis de rappel donné par la Compagnie.
- D) Le salarié rappelé au travail pourra refuser de revenir au travail et bénéficier d'un second rappel s'il y a sur la liste de rappel des salariés ayant moins d'ancienneté que lui.

6.03 Postes vacants:

- A) La Compagnie convient d'afficher à l'intérieur de l'unité de négociation, les positions vacantes ou nouvellement créées pour une période de cinq (5) jours ouvrables avant de les remplir en permanence.
- B) Tout salarié peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, se porter candidat. L'affichage doit indiquer exclusivement le titre de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail.
- C) Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche, selon les dispositions suivantes:

2- pour les chauffeurs mixtes: 11 heures par jour.

Le taux supplémentaire est payé en dehors de la journée maximale de travail et de la semaine régulière de travail.

- B) Les salariés ont droit à une période de quinze (15) minutes de repos pour chaque demi-journée de travail.
- C) Pour tout changement de cédule de travail, le salarié doit être avisé au moins un (1) jour à l'avance.

7.02 Longue distance:

- A) Les salariés devront se rendre à leur travail pour l'heure fixée pour le départ. S'ils ne se sont pas présentés pour l'heure fixée, sans avoir averti la Compagnie de leur retard, et la cause du retard, la Compagnie pourra alors appeler un autre salarié en remplacement.
- B) Le départ devra se faire au plus tard une (1) heure après l'heure fixée. Si pour une raison autre que celle causée par la faute du salarié, le départ devait être retardé plus d'une heure, l'Employeur paiera à partir de ce moment le temps d'attente supplémentaire au taux horaire du salarié concerné.
- C) Les chauffeurs longue distance sont payés à l'heure dès qu'ils sont rapportés à un des dépôts de leur Employeur lorsque leur véhicule ne peut poursuivre sa route, à raison de huit heures et demi (8 ½) par 24 heures.

Les chauffeurs longue distance lorsqu'ils sont payés à l'heure, reçoivent le taux qui s'applique à leur catégo-

rie.

- D) Lors de la survenance d'une fête chômée et payée, le chauffeur longue distance sera payé au taux de sa catégorie pour un maximum de huit (8) heures.
- E) En cas de tempête ou de n'importe lequel autre hasard de la route pouvant empêcher le chauffeur de poursuivre sa route, et ce sur quelque trajet que ce soit, chaque chauffeur sera payé après la première heure de son arrêt, sur une base de huit heures et demi (8) par période de 24 heures ou fraction de 24 heures. Toutes les dépenses encourues seront payées par la Compagnie.
- F) Dans les cas d'un bris mécanique quelconque, le chauffeur surveille la réparation et est rémunéré à son taux horaire à raison de huit heures et demi (8 ½) par période de 24 heures ou fraction de 24 heures excédant huit heures et demi (8 ½). Tous les frais de pension, s'il y a lieu, sont payés par l'Employeur.

Le millage sera pris sur le compteur par le chauffeur.

- G) Le délégué du Syndicat pourra s'informer de la liste des départs en collaboration avec le répartiteur concerné. Le délégué du Syndicat a accès à tous renseignements relatifs à tels départs.

CHAPITRE 8:00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 A) Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

1) le taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50%) pour toutes les heures de travail effectuées en dehors

de la journée normale de travail;

2) au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la semaine normale de travail;

3) les salariés payés au mille recevront le taux qui s'applique à leur catégorie pour les heures travaillées en surplus du taux au mille régulier pour les milles parcourus, pour chargement et déchargement;

B) Le travail supplémentaire est effectué par le salarié régulier du département qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire doit être requis. Le travail supplémentaire doit toujours être offert aux salariés selon l'ordre d'ancienneté et réparti aussi équitablement que possible.

C) Appel et rappel au travail

Tout salarié rappelé sur les lieux du travail en dehors de ses heures normales de travail aura le choix du taux maximum de trois (3) heures au taux simple ou les heures effectuées au taux supplémentaire applicable.

CHAPITRE 9:00 CONDITIONS DE TRAVAIL GENERALES

9.01 A) Au premier (1er) mars 1987:

Les chauffeurs régionaux qui, de par leur travail, sont obligés de prendre leur repas à l'extérieur de leur résidence, recevront une allocation de sept dollars et vingt-cinq (7,25 \$) à compter du 1er mars 1987.

- B) Si un salarié est requis par la Compagnie de porter un uniforme, la Compagnie défraiera le coût d'un uniforme renouvelable annuellement et ce, dans une proportion de 75 % dès que le salarié aura complété six (6) mois d'ancienneté. Un uniforme comprend: une (1) tunique, deux (2) pantalons, quatre (4) chemise, deux (2) cravates.
- C) Il est convenu que la Compagnie fournira aux salariés qui manipulent des matériaux hasardeux, ou à tout autre endroit qui l'exigera, tout équipement nécessaire à la protection de leur personne.
- D) Cet équipement demeurera toutefois la propriété de l'Employeur qui en assumera les frais d'entretien et de nettoyage. Le salarié en sera responsable et devra les remettre à la Compagnie quand le besoin ne se fera plus sentir ou lorsque le salarié quitte son emploi.
- E) La Compagnie s'engage à fournir des salopettes et des gants aux chauffeurs. La Compagnie débourse 75 % et les salariés 25 %.

CHAPITRE 10:00 JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

- 10.01 A) Tout salarié régulier bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans tous les cas suivants:
 - Le Premier de l'An;
 - Le Lundi de Pâques;
 - La Saint-Jean-Baptiste;
 - Le Jour du Canada;
 - La Fête du Travail;
 - La Fête de l'Action de Grâces;
 - La Fête de Noël;
- B) Le salarié régulier ne subira aucune

perte de salaire à cause de la survenance d'une fête chômée:

- a) à condition qu'il ait été au travail le jour ouvrable précédant la fête et le jour suivant la fête;
- b) s'il a été mis à pied par manque de travail dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la fête;
- c) s'il a été absent de son travail pour cause de lésion professionnelle pour maximum de quatorze (14) jours de calendrier précédant la fête;
- C) Si l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un jour de repos hebdomadaire, elle sera reportée à la journée ouvrable suivante ou payée après entente entre les parties.
- D) Pour les jours de fête chômés et payés, les salariés seront rémunérés à raison de huit heures (8) par jour à leur taux de salaire horaire régulier.
- E) Tous les salariés qui doivent travailler l'un ou l'autre des jours chômés, ces jours travaillés pourront s'ajouter aux vacances auxquelles lesdits salariés ont droit au taux de temps régulier en plus de la fête chômée et payée.

10.02 CONGES SOCIAUX:

- A) A l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de l'un ou l'autre de ses enfants, un salarié régulier pourra s'absenter de son travail et il sera payé au maximum de trois (3) jours réguliers de travail au taux de salaire de base entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement, en autant que cet employé aurait été normalement requis

de travailler pendant ces trois (3) jours.

- B) Décès d'un frère, d'une soeur: deux (2) jours consécutifs dont la journée des funérailles en autant qu'il s'agissent de jours où le salarié aurait normalement été appelé à travailler;
- C) Décès d'une grand-mère, grand-père, beau-père, belle-mère: la journée des funérailles.

Pour avoir droit à ces congés payés, le salarié devra prévenir l'Employeur le plus rapidement possible et devra fournir sur demande la preuve ou l'attestation des faits allégués.

- D) Naissance ou baptême d'un enfant: une (1) journée;
- E) Un salarié régulier agissant comme juré ou convoqué par la Cour pour agir comme juré, recevra la différence entre la paie qu'il reçoit comme juré et sa paie d'une journée régulière de travail à taux simple pour chaque jour où il est normalement cédulé pour travailler, le tout sujet aux conditions suivantes:
 - a) le nombre de jours éligibles pour tel paiement ne dépassera pas cinq (5) jours de travail cédulés par semaine au taux simple régulier du salarié concerné, et ce pour la durée de son terme comme juré.
 - b) le salarié doit travailler sa cédule régulière lorsque sa présence n'est pas requise comme juré.
- F) Tout salarié qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la Compagnie est impliquée, à l'exception de la procédure d'arbitrage prévue à la convention, est remboursé de toute perte de salaire à son taux de base horaire, et les dépenses

occasionnées par sa comparution sont à la charge de la Compagnie.

- G) En conformité avec la loi, le temps nécessaire sans perte de salaire sera alloué aux salariés afin de leur permettre d'exercer leurs droits de vote aux élections provinciales ou fédérales.

10.03 VACANCES ANNUELLES

- A) La période de service donnant droit aux vacances s'établit du premier mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- B) Tous les salariés qui au premier mai de l'année courante auront travaillé pour la Compagnie durant les périodes suivantes, auront droit aux vacances correspondantes:
- a) moins d'une (1) année: une (1) journée par mois travaillé jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, rémunérée à quatre pourcent (4%) du salaire accumulé durant la période donnant droit aux vacances.
 - b) un (1) an à cinq (5) ans de service: deux (2) semaines de vacances rémunérées à quatre pourcent (4%) des gains réels.
 - c) six (6) ans à neuf (9) ans: trois (3) semaines de vacances rémunérées à cinq pourcent (5%) des gains réels;
 - d) dix (10) ans et plus: trois (3) semaines de vacances rémunérées à six pourcent (6%) des gains réels;
- C) Tout salarié qui quitte le service de la Compagnie reçoit une rémunération de vacances en conformité avec la Loi sur les Normes du Travail.

- D) Si une fête chômée et payée tombe durant la période de vacances d'un salarié, il recevra le double salaire pour cette journée ou une journée additionnelle de vacance après entente entre le salarié et l'Employeur.
- E) La période de prise de vacances sera du 1er mai au 30 octobre de chaque année.
- F) Le choix de la période de prise de vacances se fera par ordre d'ancienneté.
- G) La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances ou lorsqu'il quitte son emploi.
- H) Le salarié absent de son travail à cause de maladie, d'accident, a droit à sa paie de vacances lorsqu'il a effectivement accumulé au moment où il est tombé malade.

CHAPITRE 11:00 ASSURANCE COLLECTIVE

- 11.01 A) L'Employeur s'engage à continuer d'administrer dans ses cadres et selon les conditions existantes, l'assurance-groupe établie et obligatoire pour chacun de ses salariés. Le Syndicat soumettra à l'employeur un plan d'assurance-groupe pour ratification.

Le plan d'assurance est défrayé comme suit:

La contribution régulière de la Compagnie est de cinquante pourcent (50%) de la prime mensuelle jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8 \$) dollars par semaine pour les salariés mariés et de six (6 \$) dollars par semaine pour les salariés célibataires.

11.02 Assurance-groupe

L'Employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance en force lors de sa mise à pied pour une période de six (6) mois, le tout sera défrayer par l'Employeur et le ou les salariés concernés en excluant le salaire.

CHAPITRE 12:00 SANTE-SECURITE

- 12.01 A) L'Employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul dans un endroit isolé.
- B) L'Employeur doit mettre à la disposition des salariés affectés au soulèvement et au transport manuel des matériaux tout l'appareillage nécessaire et suffisant qui permette de limiter au minimum les efforts physiques et les risques d'accidents.
- C) Lorsque les salariés refusent d'opérer un équipement défectueux cela ne sera pas interprété comme une violation de la convention.
- D) Durant les saisons froides et/ou par température inclémente, nul employé ne sera contraint de demeurer à l'intérieur d'un véhicule en panne dont le moteur ne fonctionne plus lorsque ce véhicule est remorqué d'un endroit à un autre par un autre véhicule, exception faite des cas de démarrage d'un véhicule dans la cour d'un terminus de l'Employeur.
- E) L'Employeur fournira une paire de souliers ou bottes de sécurité par année à tout salarié régulier qui est requis par l'Employeur et/ou son client de porter lesdits souliers ou bottes au cours de l'exécution de son travail.

CHAPITRE 13:00 SALAIRES ET DEDUCTIONS

- 13.01 A) Tout salarié régi par la présente convention, recevra, selon sa fonction, le taux de salaire prévu à l'annexe "A" de la convention.
- B) Les salaires seront payés chaque semaine au plus tard le jeudi, en monnaie canadienne ou en chèque et les détails suivants devront apparaître soit sur l'enveloppe de paie, soit sur le bordereau de paie:
- a) nom et prénom du salarié;
 - b) nombre d'heures d'ouvrage;
 - c) salaire brut;
 - d) salaire net;
 - e) période de paie;
- C) Tous les salaires actuellement payés aux salariés régis par la convention, s'ils sont supérieurs aux taux fixés demeurent des salaires légaux conformément aux dispositions de la loi. Toute entente supérieure aux conditions fixées par la présente demeure pour la durée de la convention.

ARTICLE 14:00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 A) Le Syndicat convient de la nécessité d'une discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité de discipline.
- B) Dans le cas d'un acte posé par le salarié qui entraîne une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur avant d'imposer cette mesure, doit communiquer par écrit au salarié concerné et au Syndicat, un avis donnant les raisons. Une copie de cet avis doit être

transmise au Syndicat.

- C) Tout salarié au service de l'Employeur pourra, sur demande, durant les heures régulières de bureau consulter son dossier officiel.
- D) Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- E) Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après six (6) mois.
- F) Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre chez un représentant de l'autorité.
- G) Seuls les avis dûment communiqués par écrit au salarié avec copie au Syndicat peuvent être mis en preuve lors d'un arbitrage;
- H) Toute entente individuelle ou extra-conventionnelle n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

CHAPITRE 15:00 PROCEDURE DE REGLEMENTS DE
GRIEFS

- 15.01 A) C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux salaires et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- B) Le salarié accompagné de son représentant syndical doit soumettre le grief par écrit à un responsable de la Com-

pagnie dans les quinze (15) jours de la naissance de l'évènement donnant droit au grief.

- C) Si la décision n'est pas rendue dans les vingt (20) jours suivants, ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- D) Le dépôt d'un grief constitue en soi une demande d'arbitrage.

15.02 ARBITRAGE

- A) A l'expiration du délai prescrit, le Syndicat peut entreprendre les procédures prévues au code du travail pour demander la nomination d'un arbitre devant étudier, et régler tout grief non réglé à la satisfaction du salarié.
- B) En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération l'ensemble de la convention.
- C) Dans le cas de suspension ou renvoi, l'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait ainsi que rendre toute décision jugée équitable y compris de déterminer le montant de l'indemnité auquel le salarié a droit.
- D) En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la convention.
- E) Autant que possible, l'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la fin de l'audition ou des plai-

doyers écrits. Cette décision est exécutoire et lie les parties.

- F) Les dépenses et honoraires du président du tribunal d'arbitrage seront divisés également entre les parties.

CHAPITRE 16:00 CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL

- 16.01 Les chauffeurs qui sont dans l'obligation de faire un changement de pneu sur la route, reçoivent une prime de dix dollars (10 \$). Le tout sera payable dans les cinq (5) jours suivants.

CHAPITRE 17:00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

CHAPITRE 18:00 PORTEE ET DUREE DE LA CONVENTION

- 18.01 A) Advenant que de nouveaux genres d'équipement et/ou d'opération soient mis en usage après la date de signature de cette convention pour lesquels les taux de salaire n'ont pas été négociés, mais qui font partie, cependant des opérations couvertes par la convention, il est entendu que les taux régissant ces équipements ou opérations seront sujets à être négociés par les parties. Les taux convenus ou déterminés seront mis en vigueur à compter de la date de l'entente ou au maximum trente (30) jours après la mise en opération. Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente, le différend sera soumis à l'arbi-

trage.

- B) Tout article de la convention qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la convention.
- C) Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne devra pas y avoir de grève de la part des salariés ni de contre-grève ou lock-out de la part de l'Employeur pendant la durée de cette convention.

18.02

DUREE DE LA CONVENTION

- A) La présente convention entre en vigueur le 1er mars 1987 et se termine le 28 février 1988. A son expiration elle devient une convention intérimaire sous réserve des droits des parties.
- B) L'augmentation salariale est de 4 % à compter de la signature de la convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A
CE 30 IEME JOUR DE *mars* 1987

LES SERVICES JORON CHICOUTIMI LTEE

Georges Robit

SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER (CSN)

Jean-Benoît
Lamille Lemoine

ANNEXE "A"

SALAIRES

SIGNATURE DE LA
CONVENTION

1) Chauffeur longue distance:	29,41/m
2) Chauffeur longue distance pour Passes Dangeureuses et Pamouscachiou:	taux horaire
Chauffeur régional:	\$ 11,29
3) Chauffeur longue distance pour Côte-Nord et Chibougamau et Passes-Dangereuses:	30,04/m
Pour le chargement et le déchargement:	Taux à l'heure
Pour le chargement et le déchargement à l'Alcan:	Taux à l'heure.

NOTE: Un chef d'équipe est défini comme étant un salarié qui accomplit du travail et qui dirige le travail des autres. Il n'aura aucun pouvoir d'engager, de congédier, de suspendre ou de pénaliser les autres salariés; il devra, de plus, être membre du Syndicat. Il sera de la seule responsabilité de la Compagnie de faire le choix des chefs d'équipe.

PRIME CHEF D'EQUIPE: La prime est de quarante cents (\$0,40) l'heure.

Tout salarié régulier aura droit à une (1) journée par six (6) mois de congé de maladie payé. Ces journées seront cumulatives jusqu'à une concurrence de vingt-quatre (24) jours.

Le montant forfaitaire pour le transport de scories sera de trente-huit (\$38.00) dollars du voyage.