

NO

10216-01

NOM

Consolidated Warehouse Corp.

M-10216-01

MONTREAL, QUEBEC
CANADA

82 SEP 13 4 18
Per
PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: CONSOLIDATED WAREHOUSE CORP.
CI-APRES APPELEE " L'EMPLOYEUR "
PARTIE DE PREMIERE PART.



ET : UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931,
(AFFILIEE A L'I.B.T.)
CI-APRES APPELEE " L'UNION "
PARTIE DE SECONDE PART.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT
CONVENU DE CE QUI SUIT:

EN VIGUEUR: DU 1ER SEPTEMBRE 1982
AU 31 AOUT 1984

I N D E X

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2.	UNITE DE NEGOCIATION	2, 3
3	DROITS MUTUELS	4, 5, 6, 7
4	SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION A LA SOURCE DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES	8, 9, 10
5	REPRESENTATION SYNDICALE	11, 12, 13, 14
6	PROCEDURE DE GRIEF	15, 16, 17
7	ANCIENNETE	18, 19, 20, 21
8	CONGEDIEMENT	22
9	PERMIS D'ABSENCE	23
10	CONGES STATUTAIRES	24, 25
11	VACANCES PAYEES	26, 27, 28
12	HEURES DE TRAVAIL	29, 30, 31
13	TAUX DE SALAIRE	32, 33
14	CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL	34 à 44 incl.
15	SECURITE	45, 46
16	ASSURANCE-VIE	46
17	SOUS-CONTRATS	47
18	DUREE	48

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Les parties aux présentes désirent collaborer à l'établissement et au maintien de clauses justes et appropriées à l'industrie afin d'assurer des conditions d'emploi uniformes et équitables, convenables à l'Employeur et aux employés, d'établir des méthodes de règlement justes et pacifiques de toutes les mésententes qui pourraient survenir entre les parties et de développer des relations amicales, de la bonne volonté et une meilleure entente entre les parties.

1.02 Aucune discrimination

- a) L'Employeur et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'un employé quant à son embauchage, salaire, durée ou conditions de travail à cause de sa race, couleur, religion, origine ethnique, âge ou sexe. Les parties conviennent de plus qu'il n'y aura aucune restriction, ségrégation ou classification de quelque manière que ce soit à l'égard d'un employé dans le but de le priver de possibilités d'emploi à cause de sa race, couleur, religion, origine ethnique, âge ou sexe.
- b) L'Employeur et l'Union s'engagent à ne pas discriminer un employé à cause de son adhésion ou sa non-adhésion à l'Union ou à cause de sa participation ou sa non-participation à toute activité légale de l'Union en vertu des dispositions de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 2 UNITE DE NEGOCIATION

2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour représenter ses employés mentionnés dans l'accréditation individuelle accordée à l'Union par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec pour des catégories respectives d'employés, telles que spécifiées dans l'accréditation et/ou reconnues par cette convention ou par les lois applicables.

2.02 Aliénation ou transfert d'entreprise

- a) L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucun certificat, ni la présente convention collective, ni toute autre procédure en vue de l'obtention d'un certificat, de la conclusion ou de l'exécution de la convention collective de travail actuelle. Sans égard à la division, à la fusion ou changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par le certificat ou la convention collective de travail actuelle comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'Employeur précédent.
- b) Sans préjudice, l'Employeur doit aviser l'Union par écrit immédiatement après la conclusion de la transaction si la Compagnie est partiellement vendue ou vendue.
- c) Dans le cas de déménagement du siège social, de déménagement et/ou d'addition de places d'affaires, l'Employeur convient d'aviser l'Union de cette situation dans les quinze (15) jours qui précèdent le déménagement ou l'addition.

- d) Si ces procédures ne sont pas suivies, les changements prévus dans cette clause n'ont aucun effet quant à l'Union et les employés. De plus, le nouvel acquéreur est considéré lié par la convention comme l'ancien l'y était.

de suspendre, discipliner, diriger, assigner, punir, révoquer, démettre, rétrograder, rétrograder à pied, discipliner, suspendre et assigner les employés et d'empêcher ou de détenir le personnel par sa ou ses rétrogradation pour discrimination, transfert, discipline ou suspension ou une rétrogradation par un employé qui a été corrigé sans juste cause par le sujet de ce grief ou sans discipline tel que prévu aux paragraphes

de faire quiconque, d'être l'entrepreneur et sans restreindre la généralité de ce qui précède, d'empêcher le travail et l'accès à des établissements, de modifier et procéder à des modifications des heures de travail, de détenir et louer des machines, outils et équipements à titre explicite, de la location, installation et maintien dans l'opération de tout équipement ou matériel qu'il décide d'utiliser ou d'installer;

de faire valoir et mettre en vigueur les règles et règlements de vos lieux de travail par les employés, lesquels ne doivent pas être incompatibles avec les termes de cette convention.

L'employeur consent à ne discipliner aucun employé, ni à exercer aucune discrimination envers ses employés en raison d'activités syndicales permises par les dispositions de la présente convention, qu'il doit d'ailleurs respecter dans l'exercice de ses fonctions.

Par ailleurs, aucun dispositif ne peut être mis en œuvre qui limiter ou restreindre le droit de l'employé de s'exprimer librement en vertu de la loi ou de la pratique des relations de travail.

ARTICLE 3 DROITS MUTUELS

3.01 L'Union reconnaît que l'Employeur a le droit de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) engager, classifier, diriger, assigner, promouvoir, dégrader, transférer, mettre à pied, discipliner, suspendre et congédier les employés et d'augmenter ou de diminuer le personnel pourvu qu'une réclamation pour discrimination, transfert, discipline ou suspension ou une réclamation par un employé qui a été congédié sans juste cause pouvant devenir le sujet d'un grief qui sera disposé tel que prévu aux présentes;
- c) de façon générale, gérer l'entreprise et sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer le nombre et location d'établissements, des méthodes et procédés à être utilisés, des cédules de travail, du genre et location des machines, outils et équipement à être employés, de la sélection, installation et exigences dans l'opération de tout équipement ou matériel qu'il décide d'utiliser ou manipuler;
- d) faire, altérer et mettre en vigueur les règles et règlements devant être observés par les employés, lesquels ne devront pas être incompatibles avec les termes de cette convention.

3.02 L'Employeur consent à ne congédier aucun employé, ni à exercer aucune discrimination envers ses employés en raison d'activités syndicales permises par les dispositions de la présente convention qu'il doit d'ailleurs respecter dans l'exercice de ses fonctions.

Par ailleurs, aucune disposition aux présentes ne peut en aucun cas limiter ou restreindre le droit de l'Employeur de congédier n'importe lequel de ses employés ou de prendre des mesures disci-

plinaires contre lui pour incompétence, malhonnêteté, conduite dangereuse, absorption de bière ou boisson alcoolique, usage de drogue non prescrite par un médecin alors qu'il est au travail, présentation sur la propriété de l'Employeur en état d'ébriété, insubordination non provoquée ou pour toutes autres causes qui paraissent suffisantes à l'Employeur pour justifier une telle occasion. Dans le cas de congédiement ou de discipline, le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur sujet à la procédure de grief.

3.03

Discipline

L'Union reconnaît les droits de l'Employeur de maintenir l'ordre et la discipline, d'établir, d'altérer les règles et règlements devant être observés par ses employés et devant être compatibles avec les stipulations de cette convention.

- a) Un employé passible de suspension ou sur le dossier duquel une mention disciplinaire aura été ajoutée devra en être averti personnellement par écrit. Cet avis devra spécifier la raison justifiant cette mention disciplinaire. L'employé devra alors signer à l'Employeur une attestation de la réception dudit avis. Cette signature, par ailleurs, ne signifie pas qu'il reconnaît le délit reproché mais bien qu'il a pris connaissance de l'avis.
- b) Il est entendu que l'Employeur ne pourra pas donner à un employé plus d'une sanction pour le même délit.
- c) L'Employeur remettra au capitaine d'atelier et à l'Union copie de chaque mesure disciplinaire qui sera ajoutée au dossier d'un employé.
- d) L'Employeur convient d'appliquer une discipline uniforme pour tous les employés.

- e) Dans les cas de suspension ou congédiement, l'Employeur devra les imposer dans dix (10) jours ouvrables de sa connaissance des faits sauf dans les cas où il lui faut recueillir des informations.
 - f) Un tel dossier de discipline ne pourra être retenu contre l'employé plus de douze (12) mois après le versement à son dossier de la mesure disciplinaire.
 - g) Tout employé qui s'absente sans raison valable sera passible de mesures disciplinaires. Pour la première offense: lettre de réprimande. Pour la deuxième offense: lettre de réprimande. Pour la troisième offense: sujet au congédiement.
 - h) Le non-respect des sous-paragraphes ci-haut entraînera la nullité.
- 3.04 L'Employeur sera tenu responsable en vertu des principes de la responsabilité civile pour tout préjudice causé à l'employé à la suite d'un ordre contraire aux lois et règlements applicables.
- 3.05 a) L'Employeur convient de ne pas imposer de mesures disciplinaires à tout employé qui refuse de traverser une ligne de piquetage légale.
- b) Ne sera pas considéré violation de cette convention ni motif de congédiement ou de mesures disciplinaires, le fait pour un employé de refuser de traverser une ligne de piquetage légale de l'Union des Teamsters.

3:06

Grève et lock-out

De consentement mutuel, il est convenu que pendant la durée de cette convention, il n'y aura pas de:

- a) fermeture "lock-out" par l'Employeur;
- b) grève, arrêt de travail, occupation d'usine ou suspension de travail, soit total ou partiel, pour aucune raison par les employés ou par l'Union. Toute grève, occupation d'usine, arrêt ou suspension de travail, soit total ou partiel, rendra le ou les employé(s) impliqué(s) passible(s) de renvoi immédiat.

... en paiement des cotisations syndicales, des droits d'entrée et des cotisations spéciales, le tout en conformité avec les instructions fournies à cet effet par l'Union.

Lors de la remise des cotisations par l'Employeur au Syndicat, l'Employeur devra recevoir l'original du reçu complet. Il est de la responsabilité de l'Employeur de s'assurer que les cotisations syndicales sont bien des agents de l'employé avec lequel un employé aurait quitté son service avant la fin de son...

L'Employeur convient de plus d'effectuer tout changement dans les contacts de cotisations et tout notification en lui et à temps qu'il en sera requis par l'Union. L'Union avisera l'Employeur par écrit des contacts à utiliser dans (3) semaines à l'avance de la date d'entrée en vigueur du changement.

Statut de l'Union des cotisations syndicales

L'Employeur devra faire verser au trésorier de l'Union, au plus tard le troisième (3ème) jour de mois suivant, des cotisations ainsi déduites, par chèque payable à l'Union, .../8..

4.01

Tous les employés actuels, nouveaux, réengagés ou autres employés couverts par la présente convention devront, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union immédiatement après la terminaison d'une période de trente (30) jours de calendrier.

A partir du trente-et-unième (31ième) jour de calendrier de la première journée effectivement travaillée, l'Employeur convient de déduire sur base hebdomadaire de la paie de chaque employé couvert par la présente convention les montants autorisés par la Constitution et/ou Règlements locaux en paiement des cotisations syndicales, droits d'entrée et/ou cotisations spéciales, le tout en conformité avec les instructions fournies à cet effet par l'Union. Lors de la remise des cotisations par l'Employeur au Syndicat, l'Employeur devra remettre l'équivalent du mois complet. Il est de la responsabilité de l'Employeur de s'assurer que les déductions syndicales sont faites des argents de l'employé même si un employé devait quitter son service avant la fin du mois.

L'Employeur convient de plus d'effectuer tout changement dans les montants de déductions ci-haut mentionnées au fur et à mesure qu'il en sera requis par l'Union. L'Union avisera l'Employeur par écrit des montants à déduire trois (3) semaines à l'avance de la date d'entrée en vigueur du changement.

4.02

Remise à l'Union des contributions syndicales

L'Employeur devra faire remise au trésorier de l'Union, au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois suivant, des montants ainsi déduits, par chèque payable à l'Union,

accompagné de la formule fournie par l'Union à cet effet mentionnant les noms, par ordre alphabétique, numéros d'assurance sociale, montants déduits et les items pour lesquels lesdits montants ont été déduits. Les formules de mécanique seront cependant acceptées par l'Union.

Si l'Employeur ne se conforme pas de façon régulière aux stipulations de la présente clause, tout montant d'argent dû au Local 931 portera intérêt au taux courant à compter du quinzième (15ième) jour du mois suivant. L'Employeur devra également assumer les frais de collection si l'Union devait recourir à cette procédure pour percevoir l'argent qui lui est dû.

Dans ce cas cependant, l'Union devra donner un avis écrit d'au moins sept (7) jours de calendrier à l'Employeur, par poste recommandée, avant d'utiliser cette procédure de collection.

4.03

Contributions syndicales des employés absents

Les contributions syndicales de tout employé absent mais encore mentionné sur la liste au moment où les déductions sont faites seront déduites de sa première paie régulière suivant son retour au travail. Cependant, si un employé est en vacances durant la semaine où les déductions sont faites, alors lesdites déductions devront être faites de sa paie de vacances. Cependant l'Union peut donner d'autres instructions dans certains cas d'absence prolongée.

4.04

Autorisation des déductions,

L'Employeur exigera de tout employé actuel, nouveau, réengagé, couvert par cette convention, qu'il signe, dès son

trente-et-unième (31^{ème}) jour de sa première journée effectivement travaillée, une carte de membre de l'Union l'autorisant à faire les déductions de son salaire en conformité avec les stipulations du présent article et les dites formules seront envoyées au bureau de l'Union dans les trente (30) jours suivants. L'Union fournira, sur demande, des formules à cet effet.

L'Employeur qui ne se conformera pas à cette clause sera tenu responsable des dites déductions et tel montant devra être remis à l'Union conformément à la clause

Nonobstant toute autre stipulation de cette Convention, l'Union aura le droit de formuler un grief pour tout montant d'argent ou d'intérêt dû, pour toute information requise ou pour tout manquement de la part de l'Employeur à l'une quelconque des obligations du présent article.

4.05

Indemnisation contre réclamation

L'Union indemnifera et innocentera l'Employeur de toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité qui pourrait émaner de ou en vertu du geste posé par l'Employeur en faisant les déductions prévues aux clauses 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04. Toutefois, l'Union ne sera pas tenue d'indemniser ou d'innocenter l'Employeur si celui-ci ne respecte pas les dispositions de la clause 4.04.

4.06

Reçu pour les impôts

L'Employeur consent à indiquer, lors de la remise à ses employés des formules T4 et TP4, les montants des cotisations syndicales versées à l'Union.

.../11..

ARTICLE 5 REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de nommer un capitaine d'atelier par entrepôt pour représenter les employés. Dans certains cas, si elle le juge nécessaire, l'Union pourra nommer un assistant dont le rôle sera de remplacer le capitaine d'atelier lorsqu'absent.

L'Union informera l'Employeur par lettre recommandée du nom de son capitaine d'atelier et de son assistant et de tout changement subséquent qui pourrait être fait en indiquant le nom du ou des remplaçants.

Il est convenu que les fonctions du capitaine d'atelier ne devront en aucun cas entrer en conflit avec ses responsabilités en tant qu'employé vis-à-vis son Employeur et l'on exigera de lui la même quantité et qualité de travail que celles des autres employés lorsque non en fonction comme capitaine d'atelier.

5.02 Le capitaine d'atelier sera considéré comme étant l'employé le plus ancien et il devra être placé à la tête de la liste d'ancienneté de la Compagnie et son ancienneté prévaudra en tout temps.

5.03 L'autorité d'un capitaine d'atelier sera limitée à et n'excèdera pas l'exercice des fonctions et activités suivantes:

- a) La fonction principale du capitaine d'atelier est de voir à l'application de la convention collective de travail. Ceci comprend les enquêtes et la présentation des griefs, discussion de ceux-ci soit verbale ou écrite, vérification des cartes de temps et des dossiers des employés se rapportant à la discipline s'il y a grief.

Il est entendu que tout employé aura droit d'exiger la présence de son capitaine d'atelier lorsqu'il sera requis de se présenter devant son Employeur pour des raisons d'ordre disciplinaire.

- b) La transmission de messages ou informations provenant de l'agent d'affaires autorisée par ce dernier pourvu que tels messages ou informations aient été condensés par écrit ou sinon à moins qu'ils n'impliquent ni arrêt de travail, ni ralentissement, ni refus de manipuler la marchandise, ni aucune autre ingérence dans le commerce ou l'entreprise de l'Employeur.
- c) Les capitaines d'atelier n'ont aucune autorité pour décréter une grève, ni aucune autre action causant une interruption dans le commerce ou l'entreprise de l'Employeur. L'Employeur a autorité pour imposer des mesures disciplinaires appropriées y compris le congédiement dans l'éventualité où un capitaine d'atelier déclencherait une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail.
- d) Le capitaine d'atelier impliqué dans la discussion d'un grief selon la procédure prévue à l'article 6 (6.01, 6.02, 6.03) ou convoqué par l'Employeur dans l'exercice de ses fonctions comme capitaine d'atelier ne subira aucune perte de salaire. Si d'autres rencontres sont nécessaires entre l'Employeur et le capitaine d'atelier, ceux-ci établiront ensemble les modalités de ces rencontres.
- e) Il est entendu qu'un capitaine d'atelier ne pourra présenter un grief sous prétexte qu'une pièce de travail ne lui a pas été confiée pendant l'exercice de ses fonctions comme capitaine d'atelier.

5.04

a) Les capitaines d'atelier pourront, à leurs propres frais et jusqu'à concurrence d'un (1) par atelier syndical, s'absenter de leur travail pour assister aux assemblées de l'Union pourvu que, dans une période minimum de sept (7) jours de calendrier, un avis écrit ait été envoyé par l'Union à l'Employeur l'informant de ladite absence afin de lui permettre de faire les ajustements nécessaires dans ses cédules. Le nombre maximum de jours de congé permis en vertu de cette clause ne devra pas dépasser sept (7) jours consécutifs de calendrier. Cependant, durant la période de négociations pour le renouvellement de cette convention, il est convenu qu'après que l'avis originale de sept (7) jours aura été donné à l'Employeur, l'Union pourra, si nécessaire, envoyer un avis pour une période moindre pour les employés membres du comité de négociation, en autant que cette période soit d'un minimum de quarante-huit (48) heures.

b) Un (1) employé syndiqué est libéré sans perte de salaire pour assister aux séances de négociations.

c) Le capitaine et/ou son assistant pourront s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, et ce jusqu'à concurrence de deux (2) employés par atelier pour assister à des cours d'éducation.

Ces absences seront de deux (2) jours pour chaque employé et elles n'excéderont pas deux (2) fois par année. Le salarié sera rémunéré à raison de huit (8) heures pour chaque journée, laquelle sera comptée au point de vue de son ancienneté.

L'Union informera, par écrit, l'Employeur deux (2) semaines avant la date desdits cours et il confirmera, par écrit, la présence des salariés à ces cours.

5.05

L'Employeur ne devra pas être obligé d'accorder des permis d'absence autres que ceux prévus dans le présent contrat et son refus d'accorder lesdits permis subséquents ne devra pas être sujet à la procédure de grief.

Dans l'éventualité où l'Union désirerait les services d'un de ses membres pour en faire un agent d'affaires, l'employé choisi aura droit à un permis d'absence sans solde qui se termine à la fin de son service avec l'Union et conservera les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. Dans un tel cas, un avis écrit de deux (2) semaines sera donné par l'Union à l'Employeur.

- 5.06 Il est mutuellement entendu que la période de temps durant laquelle un employé sera en permis d'absence devra être incluse au complet dans ses droits d'ancienneté, sauf dans les cas d'un permis d'absence pour agent d'affaires tel que prévu à l'article 5.05.
- 5.07 L'Employeur consent à fournir, pour affichage, un endroit visible aux employés et seule l'Union aura le droit d'afficher sur ledit tableau.
- 5.08 Tout représentant permanent de l'Union aura la permission de pénétrer sur les lieux de l'Employeur en autant qu'il ne dérange pas les opérations normales. Tel représentant doit avertir l'Employeur de sa présence.

ARTICLE 6: PROCEDURE DE GRIEF

6.01 Toute différence d'interprétation ou violation de l'une quelconque des stipulations ou autres conditions de travail de cette convention par l'Employeur ou par tout employé couvert par cette convention pourra être considérée comme un grief, à la condition que ledit grief soit soumis par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits ou de la décision.

Dans les cas où un grief n'est pas présenté dans les délais prévus au paragraphe précédent, sous prétexte de la non-connaissance des faits, la preuve en incombera à l'employé de démontrer qu'il ne pouvait prendre connaissance desdits faits.

Lorsqu'un grief est présenté, il doit décrire la nature dudit grief sans nécessairement spécifier la ou les clauses qui ont été violées.

Il est entendu que tout employé aura droit d'exiger la présence de son capitaine d'atelier lorsqu'il sera requis de se présenter devant son Employeur pour des raisons d'ordre disciplinaire.

Un employé qui se croit injustement congédié devra soumettre son grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision de l'Employeur.

Lorsqu'un employé est l'objet d'une mesure disciplinaire, mesure administrative, congédiement disciplinaire ou administratif, l'Union peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

6.02 PREMIERE ETAPE

Le ou les employés concernés et le capitaine d'atelier soumettront le grief par écrit au chef de service ou au supérieur immédiat dont la réponse écrite devra être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables. Copie de ladite réponse devra être remise au plaignant, à l'Union et au capitaine d'atelier.

6.03

DEUXIEME ETAPE

- a) A défaut d'un règlement, le grief pourra être référé à l'arbitrage, sans nécessairement spécifier le nom de l'arbitre.
- b) Si cette procédure n'est pas suivie, la partie qui fait défaut sera déchue de ses droits.
- c) Décision sur le choix des arbitres.

Advenant le cas où un arbitre est rayé avec le consentement des parties, un autre sera nommé, avec le consentement de l'autre partie, par la partie qui l'avait appointé. Advenant le cas de mésentente sur le choix d'un arbitre pour remplacer l'arbitre ainsi rayé, l'une ou l'autre des parties pourra avoir recours au Ministère du Travail pour qu'un arbitre soit nommé.

6.04

Le grief sera entendu par un seul arbitre choisi parmi les noms convenus entre les parties dans une lettre d'entente. Il est entendu que ledit arbitre devra être du Montréal-Métropolitain.

L'arbitre ainsi désigné et les parties devront être en mesure de procéder dans les trente (30) jours suivant la nomination de l'arbitre, sans quoi l'Union ou l'Employeur pourra procéder à un choix suivant, à moins d'entente mutuelle entre les parties aux présentes.

Si les arbitres ci-dessus mentionnés ne sont pas disponibles, et si les parties aux présentes ne s'entendent pas sur la nomination d'un autre arbitre, la partie qui fait le grief devra demander au Ministère du Travail d'en nommer un.

.../17...

L'arbitre qui aura entendu le grief devra obligatoirement rendre et faire parvenir sa décision aux parties dans les trente (30) jours suivant la dernière audition.

Les parties assument leurs propres frais et dépenses ainsi que les frais et dépenses de leurs représentants et témoins mais les frais de l'arbitre seront assumés par la partie perdante.

- 6.05 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.
- 6.06 Pour fin de considération à l'arbitrage, l'arbitre est limité aux faits contenus dans le grief du plaignant et aux faits mentionnés dans la réponse écrite de l'Employeur. A cet effet, l'arbitre n'a aucun pouvoir d'amender, changer, modifier ou ajouter toute clause ou article à la présente convention et il ne doit pas rendre de décision incompatible ou contradictoire avec les stipulations de la convention.
- 6.07 Si, pendant la durée de cette convention, le Gouvernement provincial ou fédéral consentait à absorber les honoraires et/ou frais d'un arbitre, il est mutuellement entendu que tels paiements seraient demandés au Gouvernement.
- 6.08 Lorsqu'une décision arbitrale comporte un remboursement à l'employé, ce dernier devra être fait lors de la paie qui suit la réception de la décision.
- 6.09 L'Union et/ou l'Employeur devront avoir le droit d'exercer tous les recours que la convention collective actuelle accorde à chacun des employés et/ou Employeur qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créances de l'intéressé soit à l'Union, soit à l'Employeur.

ARTICLE 7

ANCIENNETE

- 7.01 Tous les nouveaux employés devront être considérés en période de probation pour une durée de trente (30) jours de calendrier à partir de leur dernière date d'embauchage. Après l'accomplissement de la période ci-haut décrite, l'employé deviendra régulier et aura droit à tous les bénéfices et privilèges contenue dans la présente convention collective.
- 7.02 L'ancienneté de chaque employé assujetti à ce contrat devra être établie à compter de sa dernière date d'embauchage mais ne devra être effective qu'après avoir complété sa période de probation de trente (30) jours de calendrier.
- 7.03 L'ancienneté de tout employé assujetti à cette convention devra cesser pour une des raisons suivantes:
- a) séparation volontaire;
 - b) congédiement pour cause;
 - c) manque de travail ou mise à pied pour plus de six (6) mois;
 - d) défaut de répondre à l'avis de rappel tel que spécifié à l'article 7.06
 - e) absence pour une période excédant le temps accordé par la Commission des Accidents du Travail du Québec;
 - f) cependant, si la blessure ou la maladie n'est pas le résultat de son travail, l'ancienneté de l'employé devra cesser à la fin d'une période de deux (2) ans d'absence;
 - g) si un employé prend part de quelque manière que ce soit à une grève illégale après avoir été averti par l'une ou l'autre ou par les deux (2) parties que la grève est illégale;
 - h) absence pour plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans aviser la Compagnie;
 - i) défaut de se rapporter au travail à la fin de son permis d'absence excepté sur une autorisation écrite de l'Employeur

7.04

L'Employeur affichera sur le tableau d'affichage de l'Union une liste d'ancienneté mentionnant les noms de tous les employés couverts par la présente convention, leur date d'embauchage de même que leur numéro d'assurance sociale. Ladite liste devra être renouvelée tous les douze (12) mois. L'Employeur devra ajouter à la liste d'ancienneté le nom de tout nouvel employé et ce, dès que celui-ci aura complété sa période de probation.

Toute demande de correction de ladite liste devra être faite par écrit dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la date de l'affichage, sans bénéfice de rétroactivité de salaire.

Advenant l'embauchage de deux (2) employés le même jour, leur nom sera inscrit sur la liste d'ancienneté par ordre alphabétique de leur nom de famille et leur prénom, s'il y a lieu.

7.05

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

Dans les cas de mise à pied, le dernier employé embauché devra être le premier à être mis à pied et le dernier employé mis à pied devra être le premier à être rappelé au travail en autant qu'il possède les qualifications pour exécuter le travail requis.

Une mise à pied est définie comme étant aucun travail pour tout employé pour une période d'une journée complète de travail ou plus.

Dès qu'il y a manque de travail, pour quelque raison que ce soit, pouvant occasionner une mise à pied, chaque employé a le droit de se servir de son droit d'ancienneté générale pour déplacer un employé junior en autant qu'il est qualifié en vertu du présent article.

7.06

Dans l'éventualité du rappel d'un employé mis à pied, l'Employeur devra lui donner un avis de rappel par télégramme ou par lettre recommandée envoyée à la dernière adresse connue de l'employé. Après livraison à ladite adresse de l'avis de rappel, l'employé doit aviser son Employeur de son intention de retourner au travail. Si l'employé a été mis à pied pour une période de plus de trente (30) jours de calendrier, il avisera son Employeur dans les deux (2) jours ouvrables suivants de son intention de retourner au travail et il aura droit à cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter au travail, y compris les quarante-huit (48) heures d'avis.

Si la période de mise à pied est moindre que trente (30) jours de calendrier, l'employé aura un (1) jour ouvrable pour informer son Employeur et un (1) jour ouvrable additionnel pour se rapporter au travail. Dans l'éventualité où l'employé fait défaut de répondre audit avis de rappel, il devra être considéré comme ayant volontairement fait cession de ses droits sauf s'il en a été empêché pour des raisons hors de son contrôle et le fardeau de la preuve, dans un tel cas, sera sa responsabilité.

7.07

Dans les cas de promotions, transferts, postes vacants ou nouveaux postes, à l'intérieur des cadres de l'unité de négociation, l'Employeur choisira l'employé senior le plus qualifié parmi ceux qui auront appliqué.

Dans les tous les cas de promotions, transferts, postes vacants, ou nouveaux postes régis par cette Convention, un avis de cinq (5) jours ouvrables sera affiché afin de permettre aux employés d'appliquer. L'Employeur accordera un essai adéquat afin de permettre aux employés concernés qu'ils puissent se qualifier. Cette clause est sujette à la procédure de grief.

7.08 Un employé qui a complété au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

Ce préavis est d'une semaine si l'employé a complété moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il a complété un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il a complété cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il a complété dix (10) ans de service continu ou plus.

9.03 Sauf dans les cas de faute grave de l'employé ou de situation fortuite, si l'Employeur omet de donner ce préavis écrit, il doit verser à l'employé au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

ARTICLE 8 CONGEDIEMENT

8.01 Tout employé congédié doit recevoir en totalité tous les salaires qui lui sont dus par l'Employeur, y compris la paie de vacances gagnée, s'il y en a, dans les dix (10) jours de calendrier de la date de son congédiement.

8.02 Tout grief basé sur un congédiement injuste et soumis dans la période prescrite à l'article 6.01 ne devra pas causer de préjudice à l'employé concerné lors de son acceptation subséquente de sa feuille de cessation d'emploi et/ou de sa paie de rupture.

8.03 Tout employé déclaré avoir été congédié injustement lors de l'arbitrage devra être réintégré dans ses fonctions le jour suivant la réception par l'Employeur de la décision de l'arbitre et devra recevoir toute compensation décidée par l'arbitre lors de sa prochaine paie sauf en cas de contestation sur le quantum.

Dans les cas de congédiement, l'arbitre aura le droit d'annuler ledit congédiement ou de le réduire à une suspension s'il juge que le congédiement a été trop sévère. Dans les cas de suspension, l'arbitre aura le droit, s'il juge que la durée de la suspension a été trop sévère, de la réduire ou de l'annuler.

8.04 Tout employé congédié alors qu'il est à l'extérieur de son terminal devra être retourné à son terminal par l'intermédiaire d'un des véhicules de l'Employeur mais sans compensation pour dépenses ou paie à compter du temps de son congédiement.

ARTICLE 9 PERMIS D'ABSENCE

9.01 a) Dans le cas de décès de l'épouse ou d'un enfant, l'employé aura droit à un congé payé de cinq (5) jours afin de lui permettre d'assister aux funérailles et d'observer une période de deuil.

b) Dans le cas de décès du père, du père adoptif, de la mère, de la mère adoptive, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, ou de la belle-mère, l'employé aura droit à un congé payé de trois (3) jours afin de lui permettre d'assister aux funérailles et d'observer une période de deuil.

 Ce congé peut être extensionné, à la demande de l'employé, jusqu'à cinq (5) jours, les deux (2) jours supplémentaires étant sans solde.

9.02 Si un employé accepte une promotion en dehors de l'unité de négociation, il perdra automatiquement ses droits d'ancienneté et tous autres droits accordés en vertu de cette entente après une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier et il devra démissionner de l'Union.

 Cependant, durant cette période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, l'employé continuera à payer ses contributions syndicales, lesquelles cesseront si une fois ses quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier complétés, il ne revient pas dans l'unité de négociation.

 La clause précitée ne devra pas s'appliquer plus d'une fois par année pour un même employé.

ARTICLE 10 CONGES STATUTAIRES

10.01 a) Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés:

Jour de l'An

2 janvier

Vendredi: Saint

Fête de la Reine Victoria

St-Jean-Baptiste

Fête du Canada

Fête du Travail

Jour de l'Action de Grâce

La Veille de Noël

Jour de Noël

26 décembre

La Veille du Jour de l'An

b) Lorsqu'un congé tombe le samedi ou le dimanche, il est alors reporté au jour ouvrable suivant à moins qu'une autre journée soit proclamée par le gouvernement fédéral ou provincial ou soit observée par l'Industrie du Camionnage de la Région de Montréal (décret 913).

10.02 a) La paie pour un jour férié payé est la paie d'une journée normale de travail du salarié.

b) Un employé qui travaille lors d'un jour où un jour férié payé est observé sera payé au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures travaillées lors d'un tel jour férié.

c) De plus, la compagnie doit assurer à l'employé qui se présente au travail un minimum de six (6) heures de travail ou l'équivalent en paie.

- 10.03 Chaque employé devra être payé pour chaque fête statutaire en autant qu'il a été au service de son Employeur pour une période de trente (30) jours de calendrier et qu'il ait travaillé cinq (5) jours dans les trente (30) jours qui précèdent ladite fête.
- 10.04 Les employés disponibles pour le travail sur l'équipe normale précédant et l'équipe normale suivant une fête statutaire devront être payés leurs heures régulières selon la convention à leur taux régulier lorsqu'ils observeront ladite fête. Les employés qui, par force majeure, ne sont pas disponibles la veille ou le lendemain d'une fête statutaire devront être payés sur la base du paragraphe précédent. Le fardeau de la preuve incombera à l'employé et cette preuve devra être fournie à l'Employeur en dedans d'une période de cinq (5) jours ouvrables suivant la fête statutaire.
- 10.05 Dans l'éventualité où une ou plusieurs fêtes statutaires payées tombent durant la période de vacances d'un employé, il devra recevoir en continuité avec ses vacances un jour additionnel de vacances pour chaque fête. Il s'entendra alors avec son Employeur pour que cette journée ou ces journées soient prises au début ou à la fin de ses vacances.
- 10.06 Les employés n'auront pas le droit de recevoir paiement pour les fêtes statutaires lorsque ces dites fêtes tombent durant les premiers trente (30) jours de calendrier de leur emploi.

ARTICLE 11 VACANCES PAYEES

- 11.01 Un employé qui, le 1er mai, n'a pas encore terminé une année de service continu, acquiert des vacances annuelles à raison d'une (1) journée de vacances par mois de service (dix (10) jours ouvrables au maximum) et il reçoit à l'égard de cette période un montant égal à quatre pourcent (4%) du revenu de base qu'il a gagné depuis la date de son entrée en fonction.
- 11.02 a) Tout employé qui au 1er mai de l'année courante a complété un (1) an de service continu avec l'Employeur devra recevoir deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pourcent (4%) du total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- b) Tout employé qui au 1er mai de l'année courante a complété cinq (5) ans de service continu avec l'Employeur devra recevoir trois (3) semaines de vacances payées au taux de six pourcent (6%) du total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- c) Tout employé qui au 1er mai de l'année courante a complété dix (10) ans de service continu avec l'Employeur devra recevoir quatre (4) semaines de vacances payées au taux de huit pourcent (8%) du total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

11.03 Les vacances choisies par les employés selon leur ancienneté leur seront accordées à la date choisie.

La période de vacances s'étendra du 1er avril au 31 décembre de chaque année.

Les trois (3) premières semaines consécutives de vacances seront accordées durant les mois d'été au choix de l'employé. Cependant, si un trop grand nombre d'employés dans une même classification choisissent leurs trois (3) semaines consécutives de vacances dans la même période, l'Employeur pourra demander aux employés, suivant leur ancienneté, de choisir une autre période entre le 1er avril et le 31 décembre ou, à la suite d'un consentement mutuel entre l'Employeur et l'employé, en dehors de la période de vacances.

La quatrième semaine de vacances pourra être prise séparément, selon l'ancienneté des employés, soit entre le 1er avril et le 31 décembre ou en dehors de la période normale des vacances à la suite d'un consentement mutuel entre l'Employeur et l'employé.

Dès le 1er mars de chaque année, l'Employeur devra afficher, pour une période de trente (30) jours de calendrier, une liste afin que tous les employés fassent connaître leur choix de vacances.

Advenant qu'un employé ne fasse pas connaître son choix dans la période prévue ci-haut, il ne pourra se servir de son ancienneté pour réclamer une période de vacances et il devra accepter les périodes disponibles.

Si un employé obtient de son Employeur la permission de ne pas prendre de vacances à la période choisie par lui, il devra par

la suite choisir une autre période disponible sans intervenir avec les choix exprimés. Sa période laissée libre ne sera pas comblée.

Lorsqu'un employé est absent de son travail pour cause d'accident ou de maladie au moment de prendre ses vacances, il devra, après entente avec son Employeur, choisir une autre période de vacances et sa période laissée libre ne sera pas comblée.

- 11.04 Dans le calcul de la période totale d'emploi requise pour qualifier un employé pour toutes vacances payées, les périodes de mise à pied allant jusqu'à un maximum de six (6) mois et les permis d'absence, sauf celui prévu à l'article 5.05 pour les agents d'affaires, devront être incluses et considérées comme faisant partie de la période actuelle d'emploi et ce, après avoir complété un (1) an de service seulement.
- 11.05 La paie de vacances sera distribuée la journée normale prévue à cet effet mais des mesures disciplinaires très sévères seront prises contre l'employé qui, sans raison valable, ne se rapporte pas au travail normalement entre la réception de sa paie et la période où il doit normalement partir en vacances.
- 11.06 Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux, trois ou quatre (2, 3 ou 4) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 a) La semaine de travail normale et garantie sera de quarante (40) heures. Tout travail effectué en sus de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, ou de quarante (40) heures par semaine devra être rémunéré au taux de temps et demi du taux horaire régulier de l'employé. Le temps supplémentaire ne devra pas être inclus dans le calcul de la semaine de travail normale.
- b) Les employés travaillant sur une équipe autre que celle de jour recevront une prime de vingt cents (20¢) l'heure en sus des taux déjà existants mentionnés à l'article 13 en accord avec leur classification.
- c) Tout employé requis par son Employeur de commencer à travailler entre 00:01 a.m. et 6:00 a.m. devra être payé temps et demi de son taux horaire régulier pour chaque heure travaillée. Ce travail devra être considéré comme temps supplémentaire.

- 12.02
- a) A moins que stipulé autrement dans cette convention, tout travail effectué en surplus de la journée normale de travail sera considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi du taux horaire régulier de l'employé. Ledit temps supplémentaire sera payé au taux de temps et demi jusqu'à un maximum de quatre (4) heures inclusivement, après quoi l'employé sera payé temps double.
 - b) Tout employé requis de travailler avant le début de la journée ou après la terminaison de la journée sera payé au taux de temps et demi son taux horaire régulier.
 - c) Tout employé qui est requis de travailler un samedi sera payé temps et demi pour les quatre (4) premières heures et temps double pour chaque partie d'heure additionnelle. Il est entendu que la compagnie doit assurer à l'employé qui se présente au travail un minimum de quatre (4) heures de travail ou l'équivalent en paie.
 - d) Tout employé requis de travailler le dimanche sera payé temps double pour toutes les heures qu'il aura travaillées et sera assuré un minimum de six (6) heures de travail ou l'équivalent en paie.
- 12.03
- a) Dans la distribution du travail supplémentaire l'ancienneté prévaudra et sera sur une base volontaire; de plus, l'Employeur donnera une période d'une (1) heure pour le souper sans perte de salaire si l'employé a travaillé deux (2) heures ou plus après son équipe régulière.
 - b) Temps supplémentaire débuté après la journée normale de travail, par ancienneté: L'Employeur affichera la veille de chaque journée normale de la semaine une liste afin que chaque employé qui désire faire du travail supplémentaire puisse y inscrire son nom.

- c) Temps supplémentaire le samedi et le dimanche: Le jeudi soir et la veille de chaque journée qui précède une journée de fête célébrée, l'Employeur devra afficher une liste pour que les employés désireux de faire du temps supplémentaire puissent y inscrire leurs noms.

Les employés qui s'inscrivent pour exécuter du temps supplémentaire ne peuvent rayer leur nom de la liste sans l'accord de l'Employeur ou sans raison majeure.

ARTICLE 13 Taux de Salaire

13.01 Les taux de salaire suivants devront être payés à tous les employés:

<u>En Vigueur:</u>	<u>1er sept./82:</u>	<u>1er sept./83:</u>
\$ 8.42	\$ 9.00	\$ 9.58

13.02

Maintien des privilèges et des droits acquis:

Tout employé qui a acquis des droits ou des privilèges, tels que bonis, rémunérations spéciales, taux horaires supérieurs, conditions de travail plus avantageuses ou tous autres privilèges quelconques, soit monétaires ou autres, qu'ils soient personnels ou collectifs, doit continuer à en bénéficier et aucun rajustement ou changement ne doit être effectué à tels privilèges ou droits acquis.

13.03

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

13.04

Les employés encore à l'emploi de l'Employeur à la date de l'acceptation du contrat par les membres de l'Union recevront la pleine rétroactivité sur les taux de salaire mentionnés à la clause 13.01 pour toutes les heures payées depuis le 1er septembre 1982 et ce, jusqu'à la date de la mise en vigueur desdits taux.

13.05

- a) Tous les employés seront payés trente cents (30¢) l'heure en moins que le taux horaire prévu dans la convention, article 13.01, pendant leur période de probation. Dès lors, ils bénéficieront de toutes les clauses monétaires de la présente convention collective de travail.
- b) Cette clause s'applique dans le cas des taux horaires et sera la seule clause de cette convention sujette à la procédure de grief pour les employés en période de probation.

ARTICLE 14 . CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

14.01

Nouvel équipement:

- a) Dans le cas où un nouveau genre d'équipement ou tout nouveau genre d'opération qui n'existe pas au moment de la signature de la convention est utilisé pendant la durée de la présente, il est mutuellement entendu que les parties devront se rencontrer pour négocier les conditions de travail et de salaire touchant ce nouvel équipement ou ces nouvelles opérations et à défaut d'entente, le tout sera soumis à l'arbitrage dont la décision sera finale et exécutoire, le tout selon l'article 6. L'Employeur convient toutefois que l'Union n'est pas assujettie aux délais stipulés à l'article 6.01.
- b) L'Employeur s'engage à aviser l'Union de l'utilisation d'un nouveau genre d'équipement ou de la mise en place de nouvelles opérations dans les cinq (5) jours précédant sa connaissance de la mise en vigueur de ce nouveau genre d'équipement ou d'opérations. A défaut de se conformer, ni l'Union, ni l'employé affecté ne seront préjudiciés d'aucune façon et de plus, tous les délais mentionnés dans cette convention seront annulés en faveur de l'Union ou de l'employé affecté.

- 14.02 a) Sauf en cas fortuit ou de force majeure qui empêche les opérations ou à moins d'avis contraire donné à l'employé par l'Employeur ou son représentant à l'effet qu'ils n'ont pas à se présenter au travail, tous les employés assujettis à cette entente devront recevoir un minimum de huit (8) heures consécutives de travail payées à leur taux horaire de salaire lorsqu'ils sont requis de se rapporter au travail, pourvu, toutefois, qu'ils acceptent tout autre travail que l'Employeur leur demande et qu'ils sont en mesure d'exécuter.
- b) Lorsqu'il y a prédiction de ou effectivement tempête de neige, l'employé devra, le matin avant de se rapporter au travail, appeler son Employeur pour savoir s'il y a du travail. Si, dans un tel cas, l'Employeur décide de ne pas effectuer le travail, l'employé ne se rapportera pas au travail et ne sera pas payé. Si, toutefois, il n'y avait personne pour lui répondre le matin, l'employé ne sera pas tenu de se présenter au travail et il ne sera pas payé.

14.03 Tout employé qui a quitté les lieux de l'Employeur et qui accepte de retourner au travail moins de trois (3) heures après avoir fini sa période régulière de travail devra recevoir un minimum de quatre (4) heures de paie à temps et demi son taux régulier, pourvu, toutefois, qu'il accepte tout autre travail que l'Employeur lui demande et qu'il est en mesure d'exécuter.

14.04 L'Employeur devra fournir des facilités sanitaires et des aménagements pour les repas. Ces lieux devront être tenus propres et hygiéniques et il est entendu que des mesures disciplinaires des plus strictes peuvent être prises contre tout employé qui abusera soit des aménagements pour repas, soit des facilités de la salle de toilette.

Si l'Union, selon son opinion, croit que les accommodations sanitaires dans un atelier ne sont pas satisfaisantes, le tout sera soumis à la procédure de grief.

- 14.05
- a) L'Employeur aura une horloge de poinçon ainsi que des cartes de temps qui devront être poinçonnées quotidiennement par les employés eux-mêmes.
 - b) L'Employeur n'aura pas le droit pour aucune raison d'effectuer des changements sur la carte d'un employé, sans avoir au préalable obtenu la permission de l'employé et, dans ce cas, l'employé devra initialer les changements s'il y a lieu.
 - c) Le fait pour un employé d'apposer sa signature au bas de sa carte de poinçon n'abroge pas ses droits et recours si les heures indiquées sont faussées par l'une ou l'autre des parties.

d) Tout appel téléphonique à l'Employeur par un chauffeur au cours de son travail devra lui être remboursé à la fin de sa journée.

14.07

L'Employeur s'engage à ce qu'un employé soit en retard de plus de cinq (5) minutes le matin, à condition que cela ne se produise pas plus d'une fois par semaine.

14.08

L'Employeur s'engage à mettre des véhicules à la disposition des employés.

14.09

a) Il est convenu que l'Employeur aura le droit d'engager des employés à temps partiel pour occuper une vacance dans certains intervalles ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe ou lorsque des circonstances analogues le justifient.

b) L'Employeur s'engage à ne pas se servir de main d'œuvre ou d'employés à temps partiel non prévus par cette convention à moins que tous les employés réguliers et disponibles ne travaillent.

c) L'Employeur consent à ne pas employer des employés à temps partiel à la place des employés réguliers et rien dans cet article ne sera employé pour éviter l'embauche d'employés réguliers pourvu que tous employés soient disponibles.

14.06

Temps libre pour voter:

Tout employé ayant droit de vote recevra, sans perte de salaire, le jour de votation lors d'élections municipales, provinciales et/ou fédérales, le temps suffisant prévu par la Loi afin de lui permettre d'exercer son droit de vote. Il est convenu que quelles que soient les circonstances, l'employé devra bénéficier de sa pleine garantie journalière soit le nombre d'heures de la journée normale de travail.

14.07

L'Employeur tolérera qu'un employé soit en retard de cinq (5) minutes le matin, à condition que cela ne se produise pas plus d'une fois par semaine.

14.08

L'Employeur s'engage à mettre des vestiaires à la disposition des employés.

14.09

- a) Il est convenu que l'Employeur aura le droit d'engager des employés à temps partiel pour occuper une vacance comme mesure intérimaire ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe ou lorsque des circonstances analogues le justifieront.
- b) L'Employeur s'engage à ne pas se servir de main d'oeuvre ou d'employés à temps partiel non couverts par cette convention à moins que tous les employés réguliers et disponibles ne travaillent.
- c) L'Employeur consent à ne pas employer des employés à temps partiel à la place des employés réguliers et rien dans cet article ne sera employé pour éviter l'embauchage d'employés réguliers pourvu que tels employés soient disponibles.

14.10 Tous les employés assujettis à cette convention collective de travail devront être payés en argent comptant toutes les semaines, le vendredi, à la fin de leur journée de travail ou le jeudi midi, si payés par chèque.

La fin de la journée de travail signifie le moment où l'employé poinçonne sa carte de temps. Si l'employé est requis d'attendre pour recevoir sa paie, il sera payé son taux régulier pour chaque heure d'attente. Cependant, si le jeudi est un jour férié, l'employé devra recevoir sa paie le jour précédant la fête. L'Employeur fournira à chaque employé un relevé détaillé de son salaire hebdomadaire et de toutes les déductions faites en y indiquant l'objet de ces déductions.

Les erreurs sur la paie devront être payées dans les deux (2) jours ouvrables suivant la paie à moins d'entente avec l'employé concerné pour lui remettre sur la paie suivante. Par ailleurs, toute erreur dépassant dix dollars (\$10.00) sera payée le lendemain de la paie.

A moins d'autorisation écrite de l'employé, l'Employeur pour aucune raison n'aura le droit de déduire de l'argent de la paie d'un employé ou de changer son temps, excepté pour des avances (petty cash) ou pour de l'argent collecté des clients, C.O.D., ordre de Cour ou saisie.

L'Employeur n'aura pas le droit, pour aucune raison, de retenir la paie de ses employés.

14.11 a) L'Employeur et les employés dans leurs relations l'un et l'autre et avec les clients et le public devront employer un langage poli et décent en tout temps.

b) Les parties conviennent de collaborer pour rectifier rapidement toute situation où l'usage de langage impoli serait porté à leur attention.

14.12 Tout appel téléphonique qui sera fait de l'Employeur à ses employés devra être identifié par la personne représentant l'Employeur.

14.13 Les employés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes le matin et de dix (10) minutes l'après-midi.

14.14 L'Employeur permettra aux employés de laisser leur emploi cinq (5) minutes avant le dîner et cinq (5) minutes avant la fin de leur journée pour se changer, sans perte de salaire.

14.15 Si un employé ne peut manipuler un chargement, il aura droit de demander de l'assistance à son contremaître.

14.16 Quand les employés travaillent à charger ou à décharger des chars, ils devront avoir un système de lumières adéquat.

14.17 Tout employé qui a subi des blessures physiques pendant son travail devra être payé à son taux horaire régulier pour tout le temps passé chez le médecin le jour de l'accident jusqu'à la fin de sa journée régulière de travail, à la condition que ledit employé ne soit pas payé par la Commission des Accidents de Travail pour le jour durant lequel l'accident s'est produit.

Si dû aux suites de l'accident, l'employé doit se rapporter périodiquement pendant ses heures de travail au médecin pour des examens, l'employé devra être payé pour tout le temps passé chez le médecin à moins que la Commission des Accidents de Travail ne lui verse une indemnité à cet égard.

- 14.18 Tout changement futur, oral ou écrit, dans la présente convention intervenu entre l'Employeur et un membre individuel ou groupe d'employés devra être considéré comme étant nul à moins que lesdits changements n'aient été approuvés par écrit par le Président de l'Union, à l'exception des changements des fêtes statutaires, lesquels pourront être approuvés par l'agent d'affaires.
- 14.19 a) La nullité ou l'invalidité d'une clause ou d'une section particulière ou partie de cette présente entente ne devra pas invalider le reste de cette convention.
- b) Toute disposition de la présente convention qui est ou qui devient contradictoire aux dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, des décrets-lois ou des décrets de tout organisme du gouvernement provincial, fédéral ou municipal ayant juridiction en pareille affaire sera automatiquement nulle et sans effet. Dans de telles circonstances, là où les clauses affectées devront être modifiées en conformité avec les dispositions desdites lois.
- 14.20 Tous les titres et sous-titres de la présente convention ne servent que de référence et ne doivent pas en affecter son interprétation.
- 14.21 Dans cette présente convention, le singulier devra être considéré comme le pluriel et vice-versa. Le masculin devra être considéré comme le féminin et vice-versa, dépendamment des exigences du contexte.
- 14.22 Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler à cause d'un accident de travail et qu'il n'existe aucun doute concernant la validité de sa réclamation, l'Employeur avancera audit employé les bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il recevra de la Commission des Accidents de Travail de façon à continuer la fréquence de paie régulière jusqu'au premier chèque reçu par l'employé de ladite Commission. Pour avoir droit à de telles avances, le salarié doit signer la formule de la Commission des Accidents de Travail et s'engager à rembourser à la Compagnie toutes les sommes ainsi avancées.

- 14.23 lorsqu'un employé quitte son emploi pour quelque raison que ce soit, l'Employeur s'engage, s'il est satisfait des services de l'employé, à lui remettre une lettre de référence afin de lui permettre de se trouver un autre emploi auprès d'un autre employeur.
- 14.24 L'Employeur ne devra pas demander ou suggérer qu'un employé ou un aspirant pour un emploi passe un test polygraphique ou toute autre forme de détecteur de mensonges. L'employé qui refuse ne peut être préjudicié d'aucune façon.
- 14.25 Employé appelé comme témoin ou juré
- a) Tout employé qui sera appelé à se présenter comme témoin devant la Cour pour une cause concernant son Employeur sera payé pour toute perte de temps qu'il aura subie.
- b) Tout employé qui sera requis de remplir la fonction de juré recevra de l'Employeur un montant équivalent à son taux horaire de salaire multiplié par le nombre d'heures régulières qu'il aurait normalement travaillées au cours d'une telle absence, moins le montant d'argent qu'il recevra comme juré.
- 14.26 a) L'Employeur à ses propres frais aura le droit d'exiger d'un employé qu'il se soumette à un examen médical durant les heures de travail et sans perte de salaire. L'employé devra se conformer à une telle demande. Le résultat de l'examen médical devra être communiqué à l'employé. Si l'Union croit que le résultat d'un tel examen médical cause préjudice à un employé, elle aura le droit à ses frais de faire réexaminer l'employé par son propre médecin ou si le médecin est choisi par l'employé, les frais seront aux dépens de celui-ci. S'il y avait conflit entre les rapports des deux (2) parties, un troisième médecin, neutre, sera choisi par les deux parties et son rapport final sera considéré comme exécutoire. Les frais de ce troisième médecin seront répartis à part égale entre l'Union et l'Employeur.

- b) Si, à la suite d'un examen médical, un employé est déclaré incapable de continuer à remplir ses fonctions actuelles, il devra avoir le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer un employé junior dans une classification inférieure en autant que, à la satisfaction de l'Employeur, il est qualifié et consentant à accepter le taux de salaire de la classification qu'il a choisie. Une période pouvant aller jusqu'à quinze (15) jours de calendrier permettra à l'employé de s'adapter et à l'Employeur de porter un jugement sur ses qualifications. La décision de l'Employeur pourra être sujette à la procédure de grief.

14.27

L'Employeur reconnaît qu'il lui appartient de fournir l'équipement nécessaire pour protéger les cargaisons contre la perte et contre les dommages. Cependant, il est reconnu par les parties qu'il est de la responsabilité de l'employé de garder cet équipement en bon état et de rapporter immédiatement, particulièrement à la fin de sa journée de travail, toute perte ou dommage causé à cet équipement.

14.28

Déduction par l'Employeur des contributions à la Caisse d'Economie
Sur réception d'un avis dûment complété et signé par le ou les employés concernés, l'Employeur s'engage à faire les déductions hebdomadaires désignées et à remettre mensuellement au gérant de la Caisse d'Economie des Usines Angus les montants ainsi déduits accompagnés d'une formule de déduction à la source fournie à cet effet par la Caisse.

Dans les cas d'employés en vacances, l'Employeur s'engage à faire les déductions hebdomadaires de chacune des semaines de vacances auxquelles l'employé a droit.

L'Employeur s'engage de plus à n'apporter aucun changement à ces déductions à moins d'un avis écrit de la Caisse d'Economie à cet effet.

Il est convenu que l'Employeur sera responsable de tout préjudice causé à un employé s'il ne remet pas à la Caisse d'Economie les montants ainsi déduits dans les délais prévus.

14.29

Apprentissage ou recyclage pour promotion:

- a) Lorsqu'il y aura promotion ou nécessité d'apprentissage ou de recyclage, l'Employeur devra considérer l'ancienneté et les qualifications de chacun des employés affectés par une mise-à-pied à cause du changement.

- b) Dans ces circonstances, il est convenu que l'Employeur accordera à chacun des employés affectés un entraînement adéquat de façon à ce qu'il puisse se recycler pour être promu.

ARTICLE 15 SÉCURITÉ

- 15.01
- a) Il est du devoir et de l'entière responsabilité de l'employé de rapporter promptement par écrit à l'Employeur, sur une formule en deux (2) copies fournie par lui, toutes les déféctuosités de l'équipement. Il incombe à l'Employeur de maintenir tous les véhicules en bon état de fonctionnement et de sécurité, selon les dispositions prévues aux règlements du Ministère des Transports ou autres Lois.
 - b) Un employé qui négligerait de rapporter une déféctuosité sur son équipement au moment de la remise à la fin de la journée pourrait être passible de mesures disciplinaires sévères.
 - c) Il est à l'avantage mutuel et de l'Employeur et de l'employé que les employés n'opèrent que des véhicules qui sont en condition sûre d'opérations et qui sont munis d'appareils de sécurité requis par la Loi.
 - d) Le maintien de l'équipement en condition sûre d'opérations n'est pas seulement une fonction mais une responsabilité de l'Employeur.
 - e) La détermination de la condition de l'équipement sera du ressort du surveillant qualifié en cause.
 - f) Lorsque les employés refusent d'opérer tel équipement, cela ne sera pas interprété comme une violation de la présente convention, à moins que tel refus soit non justifié.
 - g) L'Employeur reconnaît qu'il lui incombe de prendre tous les moyens nécessaires pour assurer à ses employés une sécurité maximum constante au travail. A cet effet l'Employeur s'engage

à agir sur-le-champ lorsqu'il y a indice quelconque mettant en doute la sécurité de ses employés lors de l'accomplissement d'un travail quelconque pour l'Employeur.

- 15.02 Lorsqu'un véhicule est en mauvais état pour des raisons qui en rendent l'usage dangereux, il devra être étiqueté et les clés seront enlevées et déposées avec le supérieur immédiat avec une formule rapportant les déficiences.
- 15.03 L'Employeur s'engage à ses propres frais à fournir et maintenir l'équipement protecteur nécessaire à la manutention de matériel dangereux tel que "fish meat", produits chimiques, etc.
- 15.04 Quand l'Employeur juge bon de cautionner un employé, ce sera la responsabilité de l'employé de remplir sur demande les formules nécessaires et ce sera la responsabilité de l'Employeur d'obtenir et de maintenir ce cautionnement aux taux établis sans aucun déboursé par l'employé.

ARTICLE 16: ASSURANCE-VIE

- 16.01 L'Employeur s'engage à continuer de fournir le même plan d'assurance qui était en vigueur dans la Convention Collective précédente.

ARTICLE 17 SOUS-CONTRATS

17.01 L'Employeur s'engage à ne pas sous-contracter à l'extérieur l'entreposage des biens normalement entreposés à l'entreprise visée par cette convention collective si une telle pratique avait pour effet d'entraîner des mises-à-pied ou la réduction des heures de travail des employés permanents.

17.02 Il est convenu que les deux parties entendent les négociations pour la future convention collective de travail quatre-vingt-dix (90) jours avant la termination de la présente convention.

17.04 Cette entente devra rester en vigueur jusqu'à ce qu'un nouveau accord ait été négocié ou que les procédures prescrites par la Loi sur l'accès à l'information soient terminées.

En foi de quoi les parties ont signé ce 13ème jour du mois de [blank] 1991.

EMPLOYEUR

UNION DES EMPLOYÉS DE TRANSPORT LOCAL DE MONTRÉAL

[Signature]

[Signature]

ARTICLE 18 DUREE

- 18.01 Cette convention collective de travail devra être en vigueur du 1er septembre 1982 au 31 août 1984.

- 18.02 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire terminer ou amender les stipulations de cette convention, un avis écrit d'une telle intention devra être donné, par lettre recommandée, à l'autre partie pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours avant l'expiration des présentes.

- 18.03 Il est convenu que les deux parties entameront les négociations pour la future convention collective de travail quatre-vingt-dix (90) jours avant la terminaison de la présente convention.

- 18.04 Cette entente devra rester en vigueur jusqu'à ce qu'un renouvellement ait été négocié ou que les procédures prescrites par le Code du Travail du Québec aient été complétées.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 13 ième jour du mois de Septembre 1982.

CONSOLIDATED WAREHOUSE CORP.

UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931, affiliée à l'I.B.T.

H.G. Clam.

Alain Dubois
B. Nash
